

2020

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE



2020

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

Jämställdhetspublikationer 2021:2

ISSN-L 1236-9977

ISBN 978-952-7156-21-6 (pdf)

URN 978-952-7156-21-6

Foto: Keksi Agency Oy

PunaMusta Oy

INNEHÅLL

	Jämställdhetsombudsmannens uppgifter	4
2	Jämställdhetsombudsmannen har ordet	6
3	Utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter	8
4	Övervakning av diskrimineringsförbud	20
	4.1 Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.....	21
	4.2 Diskriminering vid anställning.....	28
	4.3 Diskriminerande platsannonser.....	31
	4.4 Lönediskriminering.....	32
	4.5 Diskriminering i skolor och vid läroanstalter	35
	4.6 Diskriminering i prissättningen och tillgången till tjänster.....	36
	4.7 Könsidentitet och könsuttryck.....	39
	4.8 Främjande av förlikning.....	40
5	Främjande av jämställdheten	42
	5.1 Jämställdhetsplanering på arbetsplatser	43
	5.2 Kvoter	43
	5.3 Jämställdhet i skolor och vid läroanstalter.....	45
6	Statistik.....	46
7	Samarbete och kommunikation.....	52



I JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UPPGIFTER

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

Jämställdhetsombudsmannens uppgift är att

- övervaka att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen) åtföljs, i synnerhet förbudet 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 i samhället
- vidta åtgärder för att uppnå förlikning i diskrimineringsärenden som avses i jämställdhetslagen

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck. En person som misstänker att hen diskriminerats 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 direktiv se till att den lagstridiga verksamheten upphör. I vissa fall kan ombudsmannen ta upp ärendet i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som har rätt att förbjuda diskriminering vid vite. Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden är inte juridiskt bindande. En person som misstänker diskriminering kan i de flesta fall föra ärendet till domstol och kräva gottgörelse för diskriminering.

Jukka Maarianvaara är jämställdhetsombudsman för perioden 2017–2022.

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 rättsskyddet och faktiskt tillgodoseende av rättigheterna av personer som blivit utsatta för diskriminering.

2 JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN HAR ORDET

CORONASITUATIONEN PRÄGLADE ÅRET 2020

Coronapandemin påverkade hela det finländska samhället under 2020. Redan nu är det klart att konsekvenserna av pandemin har påverkat olika befolkningsgrupper på olika sätt: grupper som redan befunnit sig i en sårbar ställning har sannolikt drabbats hårdast av pandemin. Pandemin och de åtgärder som syftar till dess begränsning har även påverkat könen på olika sätt. I regel drabbar en ekonomisk tillbakagång först de mansdominerade industribranscherna och sprider därifrån till den kvinnodominerade tjänstesektorn och offentliga sektorn, men den här gången har särskilt den privata tjänstesektorn fått ta den hårdaste smällen. I offentliga sektorn har man i regel fortsatt arbeta, men belastningen har ökat såväl inom social- och hälsovården som inom utbildningssektorn. I flera mansdominerade branscher såsom inom byggnadsindustrin har man upptäckt smittokluster som orsakats av faktorer som hänför sig till arbetsförhållandena, underleverantörskedjor och den svaga ställningen av utländsk arbetskraft.

Coronapandemin bedöms ha ökat våldet mot kvinnor och våldet i nära relationer både i Finland och globalt. Detta har bedömts ha orsakats bland annat av ökningen av ekonomiska problem, begränsningen av de sociala kontakterna och ökningen av den tid som familjer tillbringar tillsammans – och å andra sidan av begränsningen av olika stödtjänster i synnerhet i början av pandemin. Pandemins konsekvenser sträcker sig även till skillnader i hälsa, ojämn fördelning av oavlönad omsorg och sannolikt – med några års fördröjning – även till skillnader i inläring.


COVID-19 lär inte vara den sista pandemin. Därför är det också viktigt att noggrant reda ut konsekvenserna av pandemin och begränsningsåtgärderna även ur ett könsperspektiv. I Finland har man också inlett ett projekt under ledning av Institutet för hälsa och välfärd, coronakrisens konsekvenser för jämställdheten mellan könen i Finland. Projektet pågår fram till slutet av

maj 2022. På den europeiska nivån utreder Europeiska jämställdhetsinstitutet EIGE bland annat coronapandemins inverkan på våld mot kvinnor.

Coronapandemin har också påverkat det praktiska arbetet på jämställdhetsombudsmannens byrå. I mitten av mars 2020 övergick vi till nästan 100 procent till distansarbete såsom alla andra vars arbete tillät det. Övergången till distansarbete har troligen inte syntts så tydligt för våra kunder. Vår telefonrådgivning fungerade under några månader så att vi ringde tillbaka till kunderna, men efter sommaren återgick vi till den normala telefontjänsten. Skötseln av våra kundärenden har även tidigare baserats på elektroniska kommunikationer. Samarbetet med intressentgrupperna har fortsatt med distansförbindelser.

Trots coronakrisen har skriftliga kontakter som jämställdhetsombudsmannen tagit emot ökat kraftigt under 2020 jämfört med året innan. Antalet skriftliga kontakter som gäller diskriminering ökade med cirka 35 %. Vi tog emot kontakter som gäller corona särskilt inom arbetslivet, men detta förklarar inte ökningen av antalet kontakter. I skrivande stund ser det ut som att ökningen kommer att fortsätta även under 2021. Av det totala antalet skriftliga kontakter och telefonkontakter var den vanligaste ärendegruppen även denna gång diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. Utöver denna grupp märktes särskilt ärenden som handlar om rekryterings- och lönediskriminering.

Jämställdhetsombudsmannens nya webbplats publicerades i september. Webbplatsen är nu mer tillgänglig och har kompletterats med nya språkversioner och videomaterial om jämställdhetsombudsmannens arbete. Vi tar gärna emot idéer om vidare utveckling av webbplatsen!



DET ÄR VIKTIGT ATT
NOGGRANT REDA UT
KONSEKVENSERNA AV
PANDEMIN OCH
BEGRÄNSNINGSÅTGÄR-
DERNA ÄVEN UR ETT
KÖNSPERSPEKTIV

FRÄMJANDET AV JÄMSTÄLLDHETEN FRAMSKRED

Jämställdhet mellan könen är det genomgående temat i statsminister Sanna Marins regeringsprogram och förknippas med ett stort antal separata åtgärder. Dessa åtgärder samlades i regeringens jämställdhetsprogram Finland – ledande på jämställdhet (Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2020:36) som publicerades i januari 2021 på svenska. Flera av åtgärdsrekommendationerna i jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018 inkluderades via regeringsprogrammet till jämställdhetsprogrammet: lönetransparens främjas, diskriminering på grund av graviditet förebyggs, våld mot kvinnor bekämpas och lagstiftningen utvecklas. I skrivande stund har flera av åtgärderna redan kommit upp på lagstiftarens bord, medan andra behandlas fortfarande av arbetsgrupper. Det är emellertid viktigt att främjande av jämställdhet står fast som en politisk prioritet trots de svårigheter som coronapandemin orsakat.

En arbetsgrupp på trepartsbasis har berett en reform av familjeledigheter. I skrivande stund har utkastet till reformen precis skickats ut på remiss. Även om reformen inte ur jämställdhetsperspektiv är perfekt, kan den betraktas som ett stort steg framåt. Andelen ledigheter som öronmärkts till papporna ökar markant, ersättningsnivån ökar något och sätten att ta ut ledigheter blir mer flexibla. Detta ger goda möjligheter till en jämnare fördelning av familjeledigheterna. Det finns också verkliga utrymme för förbättringar: för närvarande tar kvinnorna ut cirka 90 % av familjeledigheterna, vilket påverkar deras ställning på arbetsmarknaden, utvecklingen av kvinnors löner och karriärer samt den diskriminering som kvinnor blir utsatta för på arbetsmarknaden.

Det nya systemet för familjeledigheter skapar emellertid bara de lagstiftningsmässiga ramarna för att pappor skulle i större utsträckning ta ut familjeledigheter. Det avgörande är hur pappor, mammor och arbetsgivare förhåller sig till en ny fördelning av familjeledigheterna. Hittills har man ofta på arbetsplatserna tänkt att endast den särskilt för papporna öronmärkta faderskapsledigheten ”tillhör” papporna, trots att det har varit möjligt att även fördela föräldra- och vårdledigheten på det sätt som föräldrarna själva önskar. Ändring av attityder förutsätts också av mammorna och papporna: en fjärdedel av papporna tar inte ut någon familjeledighet alls, och enligt enkäter förhåller sig mammorna mer negativt än papporna till utökningen av familjeledigheter som är kvoterade för pappor. Det finns alltså en hel del arbete kvar.

I slutet av året enades regeringen och arbetsmarknadens centralorganisationer om ett nytt likalönsprogram på trepartsbasis för åren 2020–2023. Den största behållningen av programmet torde vara att parterna har ansett att det är viktigt att främja lönejämställdhet och att minska den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män och genomföra principen om lika lön. Åtgärderna i programmet är emellertid inte så ambitiösa, och något tydligt mål för minskningen av löneskillnaderna har inte fastställts – nu strävar man efter att ”den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar ännu snabbare”.

Det är svårt att främja lönejämställdhet utan åtgärder av fack- och arbetsgivarförbund, eftersom de förhandlar om löner och skulle om de vill kunna främja jämställdheten mellan könen både med hjälp av kollektivavtal och samarbete inom avtalsverksamheten på arbetsplatserna. Därför skulle det vara viktigt att man på förbunds nivå förbinder sig till att främja lönejämställdhet – och jämställdheten mellan könen i övrigt.

TRANSLAGEN BÖR REFORMERAS BRÅDSKANDE

Jämställdhetsombudsmannen har upprepade gånger konstaterat att Finlands nuvarande translagstiftning – i synnerhet kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga – bryter mot de mänskliga rättigheterna av transpersoner. Social- och hälsovårdsministeriet tillsatte en arbetsgrupp för beredning av reformen av translagen. Utredningen blev färdig i februari 2020. Coronapandemin avbröt emellertid arbetet med lagreformen. I november uttryckte jämställdhetsombudsmannen sin oro över framskridandet av translagstiftningen i ett ställningstagande som skickades till familje- och omsorgsminister Krista Kiuru. För närvarande ser det ut som reformarbetet ska kunna inledas i mars 2021, och avsikten är att slutföra arbetet ännu under denna mandatperiod. Ut perspektivet för mänskliga rättigheter för transpersoner är reformen helt klart försenad, varför lagen bör beredas så fort som möjligt.

Helsingfors 5.3.2021

Jukka Maarianvaara
jämställdhetsombudsmannen



3 UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN OCH ANDRA MYNDIGHETER



Under 2020 gav jämställdhetsombudsmannen ett antal utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter. Följande utlåtanden är exempel på utlåtanden som begärts av jämställdhetsombudsmannen.

Jämställdhetsombudsmannens utlåtande om regeringens familjeledighetsreform

Som mål för familjeledighetsreformen nämns bland annat en jämnare fördelning av familjeledigheterna och vårdansvaret mellan föräldrarna samt tillgodoseendet av barnets bästa. Målet med reformen är i synnerhet att pappor ska ta ut en större del av familjeledigheterna än i dagsläget. Den ojämna fördelningen av föräldraledigheterna har stor inverkan på jämställdheten i arbetslivet. Därför anser jämställdhetsombudsmannen det viktigt att familjeledigheterna förnyas på ett sätt som avsevärt ökar de ledigheter som öronmärks för pappor. Jämställdhetsombudsmannen anser att en jämnare fördelning av familjeledigheterna och vårdansvaret mellan föräldrarna och överhuvudtaget mellan kvinnor och män främjar jämställdheten och familjernas välbefinnande.

Jämställdhetsombudsmannen anser det också viktigt att familjernas mångfald beaktas. Ett jämlikt beaktande av alla familjeformer, som ställts upp som mål för familjeledighetsreformen, bör således understödjas.

Angående den fortsatta beredningen betonar jämställdhetsombudsmannen särskilt bedömningen av reformens konsekvenser för lika lön. Särskild uppmärksamhet ska fästas vid hur det könsneutrala språk som används i ersättningssystemet skulle påverka de avlönade moderskaps- och faderskapsledigheter som tryggas i arbets- och tjänstekollektivavtalen. De avlönade ledigheterna är för närvarande längre för kvinnorna, så de eventuella konsekvenserna gäller särskilt dem.

Ett av reformens mål är olika möjligheter till flexibilitet. I den fortsatta beredningen är det viktigt att fästa uppmärksamhet vid hur föräldrarna tidsmässigt vill fördela sina ledigheter. Olika typer av flexibilitet bidrar till att jämna ut fördelningen av familjeledigheterna mellan föräldrarna. Flexibiliteten erbjuder också lösningar på de praktiska utmaningarna i familjernas vardag.

Jämställdhetsombudsmannen hördes av social- och hälsovårdsministeriet om regeringens familjeledighetsreform den 25 februari 2020. (TAS 32/2020)

De nya grunderna för fastställande av föräldrapenningar och jämställdhet mellan könen

De nya grunderna för fastställande av föräldrapenningar har väckt mycket debatt på sistone. Effekten har börjat synas i praktiken i den ekonomiska situationen av kvinnorna. Även jämställdhetsombudsmannen har kontaktats i ärendet.

Fr.o.m. ingången av år 2020 har föräldrapenningarna fastställts på basis av årsinkomsten. Årsinkomsten beräknas utifrån en granskningsperiod som består av de 12 kalendermånader som infaller innan kalendermånaden före den månad då rätten till dagpenningen börjar. Även efter ändringen kan föräldradagpenningen ha fastställts på basis av den inkomst som utgjort grunden för den tidigare föräldradagpenningen, om det beräknade förlossningsdatumet har infallit innan det äldre barnet har fyllt 3 år.

En del av kontakterna till jämställdhetsombudsmannen har kommit in från kvinnor som permitterats på grund av den akuta situationen, dvs. coronapandemin. Man har emellertid antagit att situationen även under normala förhållanden för kvinnor som arbetar t.ex. i tidsbundna arbetsförhållanden eller som frilans samt kvinnor som har hälsoproblem under graviditeten har försämrats jämfört med de tidigare grunderna för fastställandet av föräldrapenningen.

I Finland arbetar kvinnor också ofta som försäljare och inom hälsovården samt i andra uppgifter där tillägg för skiftarbete eller olika tilläggsersättningar för obekvämt arbete utgör en betydande del av lönen.

I praktiken har kvinnor och män olika ställningar vid fastställandet av föräldrapenningen, eftersom kvinnors möjligheter att utföra skift-, natt- och helgarbete kan på grund av graviditet vara sämre än annars.



En man i samma bransch med samma lön för samma arbete kan fortsätta arbeta som vanligt. Mannens ersättning för föräldraledigheten blir betydligt bättre än en kvinnas ersättning, eftersom den tidigare beskattningsperioden inte längre beaktas vid fastställandet av föräldrapenningen och inkomstbortfall på grund av partiell arbetsförmåga under graviditeten inte kompenseras.

Jämställdhetsombudsmannen har inte behörighet att ändra de bestämmelser i sjukförsäkringslagen (1224/2004) där fastställandet av föräldrapenningen föreskrivs. Den lagstiftande makten tillhör riksdagen. Bestämmelserna i sjukförsäkringslagen bereds hos social- och hälsovårdsministeriet.

Enligt jämställdhetslagen ska myndigheterna emellertid i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt. Jämställdhet ska främjas vid beredning av ärenden och i beslutsfattandet. Detta innebär t.ex. att vid beredning av lagar bör deras effekter för båda könen bedömas.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att vid beredning av lagar är problemet ofta att bedömningen av effekten på båda könen är bristfällig. Så förefaller det ha skett även vid beredningen av ändringarna i sjukförsäkringslagen där man inte hade fäst tillräckligt stor uppmärksamhet på graviditet och familjeledigheter. Graviditet och familjeledigheter förknippas emellertid väsentligen med kön, och effekterna av grunderna för fastställandet av föräldrapenningar kan i praktiken vara olika för kvinnor och män.

Enligt jämställdhetsombudsmannen är det viktigt att utreda hur man i sjukförsäkringslagens bestämmelser om föräldrapenningar bättre skulle kunna beakta det faktum att graviditet och familjeledigheter försvårar i synnerhet kvinnors förvärvsmöjligheter och sysselsättning. En möjlighet skulle kunna vara att en kvinna skulle som grund för betalning välja antingen inkomsterna under 12 månader före graviditeten eller inkomsterna under 12 månader före familjeledigheten.

Jämställdhetsombudsmannen lämnade sitt utlåtande för kännedom till social- och hälsovårdsministeriet för eventuella åtgärder. (TAS 324/2020)

Jämställdhetsombudsmannens utlåtande om beredningen av statsrådets redogörelse om de mänskliga rättigheterna

Utrikesministeriet har bitt jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande om de frågor som ska beaktas vid beredningen av statsrådets redogörelse om de mänskliga rättigheterna. Utrikesministeriet bad jämställdhetsombudsmannen även att ta ställning till de preliminära fenomenbaserade helheterna i redogörelsen och att lämna konkreta, motiverade utvecklingsförslag som hänför sig till dessa fenomen.

Till den redogörelse som förbereds hade man valt en fenomenbaserad metod utan fördelning i frågor som handlar om grundläggande rättigheter och mänskliga rättigheter på nationell, internationell och EU-nivå. De fyra fenomenbaserade helheter som valts som grund för redogörelsen var det internationella regelbaserade systemet och utvecklingen av rättsstaten, hållbar utveckling och de mänskliga rättigheterna, digitalisering, information och de mänskliga rättigheterna samt främjande av icke-diskriminering, likabehandling och jämställdhet.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det är förnuftigt att behandla frågor som handlar om mänskliga rättigheter fenomenbaserat. Jämställdhetsombudsmannen förhöll sig även positivt till att frågor som handlar om jämställdhet och likabehandling hade begränsats till en egen helhet.

I sitt utlåtande framhöll jämställdhetsombudsmannen de teman som man enligt jämställdhetsombudsmannen bör ta upp i redogörelsen om de mänskliga rättigheterna. Dessa var bland annat

- jämställdhetsproblem i arbetslivet, såsom diskriminering på basis av graviditet, förlossning och familjeledighet, lönediskriminering, löneskillnader mellan män och kvinnor samt att män använder familjeledighet i ringa omfattning;
- könsminoriteters rättigheter särskilt i samband med kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga i den nuvarande lagen om transsexuella personer, samband av medicinsk könskorrigeringsbehandling och juridiska könskorrigeringsprocessen samt onödig könskorrigering kirurgi hos interkönade barn;

- våld mot kvinnor och genomförande av Istanbulkonventionen;
- hatbrott som hänför sig till kön, könsidentitet och könsuttryck;
- tillgängligheten till rättsmedlen med låg tröskel på nationell nivå; samt
- risker med diskriminering på grund av kön som förknippas med användningen av algoritmer och AI.



Jämställdhetsombudsmannen framförde även flera utvecklingsåtgärder som bör inkluderas i redogörelsen om de mänskliga rättigheterna. Jämställdhetsombudsmannen föreslog bland annat att

- de som arbetar i tidsbundna arbetsförhållanden måste få starkare skydd vid graviditet och familjeledighet;
- man försäkras sig om att den andel av familjeledighet som öronmärks för papporna utökas i samband med familjeledighetsreformen;
- rätten att få tillgång till löneuppgifterna av en arbetstagare inom den privata sektorn vid misstanke om diskriminering utvidgas så att den även omfattar löneuppgifterna av en så kallad jämförelseperson eller -personer;
- man utreder utvecklingsbehoven av lagstiftningen om diskrimineringsskyddet för inhyrda arbetstagare;
- de ändringar i translagen som inkluderats i regeringsprogrammet genomförs så fort som möjligt;
- man avstår från onödiga könskorrigerande kirurgi hos interkönade barn;
- man främjar genomförandet av Istanbulkonventionen bland annat genom att säkerställa resurser för tjänsterna för offer för våld mot kvinnor och våld i nära relationer, genom att utveckla och underhålla polisens och åklagarnas kompetens i frågan samt genom att bedöma reformeringsbehoven av straff- och processrättslig lagstiftning;

- säkerställa tillräckliga resurser för de nationella laglighetsövervakningsmyndigheterna, inklusive jämställdhetsombudsmannen;
- hatbrott som hänför sig till kön, könsidentitet och könsuttryck erkänns på lagstiftningsnivå, t.ex. genom att lägga till kön som motiv till ett brott som ett straffskärpningsgrund i strafflagen samt genom att utreda huruvida kön, könsidentitet och könsuttryck bör läggas till på brottsrekvisitet för hets mot folkgrupp.

I sitt utlåtande bedömde jämställdhetsombudsmannen även hur coronaviruspandemin har påverkat tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna. Till denna del framhöll jämställdhetsombudsmannen i sitt utlåtande effekterna av coronaviruskrisen särskilt på kvinnornas försörjning och status på arbetsmarknaden samt att krisen misstänks ha ökat våld i nära relationer och inom familjer. (TAS 233/2020)

Vårdreformen: Utlåtande om regeringens proposition om inrättande av vårdlandskap och om en reform av ordnandet av social- och hälsovården och räddningsväsendet

Jämställdhetsombudsmannen har gett ett utlåtande om regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om inrättande av vårdlandskap och om en reform av ordnandet av social- och hälsovården och räddningsväsendet på [Utlåtande.fi](https://www.rattslust.se/utlatande/2020/09/24/utlatande-om-regeringens-proposition-om-inrattande-av-vardlandskap-och-om-en-reform-av-ordnandet-av-social-och-halsovarden-och-radningsvasendet).

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att reformen inte försämrar löneuppgifters transparens när det gäller vårdlandskapens personal. Det är mycket viktigt att löneuppgifter är transparenta med tanke på rättssäkerheten för personer som misstänker lönediskriminering. I dag är löneuppgifterna för kommunernas och samkommunernas tjänsteinnehavare och arbetstagare och uppgifterna om personliga prestationstillägg, löneklasser eller löner enligt kvalifikationsgrupp offentliga. Propositionen verkar dock inte innehålla krav på löneuppgifters offentlighet för vårdlandskapens och vårdlandskapssammanslutningens personal. Jäm-

ställdhetsombudsmannen föreslog att bestämmelserna om löneuppgifters offentlighet enligt matrikellagen även bör omfatta vårdlandskapens och vårdlandskapssammanslutningens personal.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att kvinnor och män på ett jämställt sätt kan delta i planeringen och beslutsfattandet på det samhälleliga planet i enlighet med 4 a § i jämställdhetslagen. I beredningen och genomförandet av reformen gäller det bland annat att se till att både kvinnor och män väljs till de kommande vårdlandskapens och vårdlandskapssammanslutningarnas organ. Detsamma gäller sammansättningen för kommande Kommun- och landskapsarbetsgivarna KT:s organ. I propositionen vore det bra med hänvisningar till jämställdhetslagen i fråga om bestämmelserna om olika organs sammansättning.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är beklagligt att propositionens könsrelaterade konsekvenser endast har bedömts i ringa grad. Det förblir till exempel oklart hur reformen påverkar främjandet av jämställdhet och kvinnornas ställning i samhället. Bedömningen av de könsrelaterade konsekvenserna omfattar inte en bedömning av hurdana eventuel-

la könsrelaterade diskriminerande konsekvenser reformen kan medföra och hur de kan förebyggas. Det vore särskilt viktigt att granska problemen med produktionen och tillhandahållet av service utifrån bestämmelsen om förbjuden könsbaserad diskriminering enligt 8 e § i jämställdhetslagen, men detta tas överhuvudtaget inte upp i propositionen. Även omständigheter relaterade till anpassning av arbete och familjeliv till varandra får mindre uppmärksamhet. Jämställdhetsombudsmannen föreslog att bedömningen av de könsrelaterade konsekvenserna preciseras i den fortsatta beredningen.

Med tanke på främjandet av jämställdheten vore det viktigt att de nya vårdlandskapen och vårdlandskapssammanslutningarna i ett så tidigt skede som möjligt börjar utarbeta jämställdhetsplaner. När personal omplace- ras hos den nya arbetsgivaren under ett vårdlandskap eller en vårdlandskapssammanslutning, uppstår det löneskillnader mellan arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete och som arbetsgivaren är skyldig att rätta till enligt jämställdhetslagen. Systematiskt arbete för en harmonisering av lönerna bör påbörjas så fort som möjligt. (TAS 257/2020)

Utlåtanden om skrivelsen i regeringsprogrammet om skyldigheten till jämställdhetsplanering inom småbarnspedagogiken

Jämställdhetsombudsmannen anser det vara viktigt att jämställdheten mellan könen främjas även inom småbarnspedagogiken. Könsrollerna och könsstereotyperna börjar byggas upp i ett tidigt skede och påverkar senare till exempel valen av läroämnen och utbildningsområden samt segregationen på arbetsmarknaden. Det är viktigt att ett genusmedvetet bemötande av barn, som främjar jämställdheten mellan könen, etableras inom småbarnspedagogiken. Frågan har betonats bland annat i 3 § i lagen om småbarnspedagogik (540/2018) samt i grunderna för planen för småbarnspedagogik, som fastställts av Utbildningsstyrelsen (OPH-2791-2018).

I statsminister Sanna Marins regeringsprogram har man kommit överens om att föreskriva förpliktande jämställdhets- och likabehandlingsplaner även inom småbarnspedagogiken. Utgångspunkten i social- och hälsovårdsministeriets paragrafutkast daterat den 13 februari 2020 är att läroanstaltarnas nuvarande skyldighet att göra upp jämställdhetsplaner (5 a § i jämställdhetslagen) i praktiken utvidgas till att gälla också småbarnspedagogiken – antingen som en separat bestämmelse eller genom att utvidga tillämpningsområdet för 5 a §. Jämställdhetsombudsmannen förhåller sig kritiskt till detta.

Om man vill stärka jämställdhetsarbetet inom småbarnspedagogiken borde man fundera på med vilka metoder det mest effektivt kunde uppnås med beaktande av hur småbarnspedagogiken ordnas och produceras samt de nuvarande styrmedlen. En utvidgning av skyldigheten att göra upp jämställdhetsplaner är inte nödvändigtvis den mest effektiva metoden och den nuvarande bestämmelsen om jämställdhetsplanering i läroanstalter lämpar sig mycket dåligt för småbarnspedagogiken. Lagberedningen borde i stället baseras på behovet som vuxit fram inom småbarnspedagogiken och därför koncentreras på åtgärder som tryggar en genusmedveten småbarnspedagogik och säkerställer att genusmedveten småbarnspedagogik inkluderas i den grundläggande utbildningen för alla som arbetar med småbarnspedagogik.

Hur kunde arbetet för att främja jämställdheten mellan könen stärkas inom småbarnspedagogiken?

Om man vill stärka främjandet av jämställdhet inom småbarnspedagogiken kan det göras på många sätt. Främjandet av jämställdhet mellan könen enligt lagen om småbarnspedagogik kan konkretiseras genom bestämmelser som inkluderas i samma lag. I grunderna för planen för småbarnspedagogik, som fastställts av Utbildningsstyrelsen, kan man också stärka och konkretisera hur främjandet av jämställdhet borde beaktas i de lokala planerna för småbarnspedagogik. Även Nationella centret för utbildningsutvärdering kan i sina kvalitetsindikatorer för småbarnspedagogiken beakta främjandet av jämställdhet på så sätt att jämställdhetsarbetet också i praktiken går framåt.

Genom skrivelser i lagen om småbarnspedagogik och i grunderna för planen för småbarnspedagogik skulle man också undvika problem som uppstår om skrivelser som avviker från varandra när det gäller främjande av jämställdhet och likabehandling inom småbarnspedagogiken inkluderas i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen (vilket för närvarande är fallet till exempel i fråga om bestämmelserna för läroanstalter). Skrivelser som avviker från varandra kan orsaka svårigheter för de verksamhetsenheter inom småbarnspedagogiken som tillämpar dem.

Man kan anta att jämställdhetsåtgärder och -mål som integrerats i det egentliga styrsystemet för småbarnspedagogiken i högre grad styr jämställdhetsarbetet inom småbarnspedagogiken än de skyldigheter till planer som föreskrivs i den separata jämställdhetslagen. Det är också viktigt att anordnarna av småbarnspedagogik och verksamhetsenheterna får tillräckliga anvisningar som stöd för jämställdhetsarbetet.

Personalens kompetens spelar en nyckelroll när det gäller att främja jämställdheten mellan könen inom småbarnspedagogiken. Jämställdhet och ett genusmedvetet bemötande av barn borde beaktas i den grundläggande utbildningen och fortbildningen för personalen inom småbarnspedagogiken. Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning är jämställdhetskompetensen inom småbarnspedagogiken för närvarande mycket brokig bland annat på grund av personalens varierande utbildningsbakgrund.

Planeringsskyldighet enligt jämställdhetslagen

Om jämställdhetslagen kompletteras med en skyldighet att göra upp en jämställdhetsplan även inom småbarnspedagogiken, ska särdragen i småbarnspedagogiken beaktas i tillräcklig utsträckning. Det finns många olika sätt att producera småbarnspedagogik och barnens ålder och utvecklingsnivå begränsar möjligheterna att involvera dem i processen för att utarbeta planen. Jämställdhetsombudsmannen understöder inte någondera av de föreslagna alternativen - en utvidgning av nuvarande 5 a § i jämställdhetslagen eller en ny 5 b § - som sådana.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade dessutom att vid läroanstalter utarbetas en plan enligt 5 a § i jämställdhetslagen och en likabehandlingsplan enligt diskrimineringslagen som regel gemensamt. Skyldigheter som i viss mån är olika i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen kan då föranleda problem.

Tillsyn över planeringsskyldigheten

Planeringsskyldigheten skapar också förväntningar på tillsynen. Att säkerställa att ett jämställdhetsmedvetet bemötande av barn i småbarnspedagogikens vardag förverkligas genom tillsyn över att skyldigheten till jämställdhetsplanering uppfylls är dock svårt. Främjandet av jämställdhet mellan könen inom småbarnspedagogiken kan vara förpliktande, systematiskt och planmässigt även utan att man för varje daghem borde utarbeta ett dokument som kallas jämställdhetsplan.

De föreslagna paragrafutkasten förutsätter att en jämställdhetsplan – ett dokument – görs upp för att säkerställa att ett genusmedvetet bemötande av barn genomförs inom småbarnspedagogiken. Enligt jämställdhetsombudsmannen är det inte ändamålsenligt att rikta tillsynen mot ett dokument, vars främsta syfte är att fungera som ett verktyg för dem som arbetar inom småbarnspedagogiken.

För att främja jämställdheten på ett planmässigt sätt borde man inom småbarnspedagogiken i första hand lösa behoven av utbildning och handledning för dem som ordnar och tillhandahåller småbarnspedagogik. Ansvaret för detta borde ligga i synnerhet hos myndigheterna som styr och övervakar småbarnspedagogiken, såsom undervisnings- och kulturministeriet, Utbildningsstyrelsen och regionförvaltningsverken. (TAS 58/2020)

Utlåtande om totalreformen av sexualbrottslagstiftningen

Justitieministeriet bad jämställdhetsombudsmannen att ge sitt utlåtande om arbetsgruppsbetänkande där det föreslås att bestämmelserna om sexualbrott i strafflagen ändras (Betänkanden och utlåtanden 2020:9). I sitt utlåtande gav jämställdhetsombudsmannen särskilda ställningstaganden om att våldtäktsbrotten blir samtyckesbaserade och att straffbarheten av sexuellt antastande utvidgas till även andra gärningar är sådana som inbegriper beröring.

Jämställdhetsombudsmannen understödjer reformen av 20 kap. i strafflagen och särskilt att rekvisitet för våldtäkt ändras till samtyckesbaserat. Att ändra rekvisitet för våldtäkt är i linje med Finlands skyldigheter inom mänskliga rättigheter och en viktig och välkommen reform som ökar jämställdheten mellan könen.

Å andra sidan konstaterade jämställdhetsombudsmannen, att man i betänkandet bör ta tydligare hänsyn till situationen av könsminoriteter och det sexuella våld som de blir utsatta för samt situationer med multipel diskriminering, där till exempel könet korsar med andra omständigheter som gäller den enskilde som person såsom funktionsnedsättning, ålder eller etnicitet.

Jämställdhetsombudsmannen understödjer utvidgningen av tillämpningsområdet för straffbart sexuellt antastande, men betonar att rättssäkerheten av de som utsatts för sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön behöver konsekvent granskas som en helhet. Den föreslagna utvidgningen av rekvisitet för sexuellt antastande för gärningen närmare diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen. Eftersom samma gärning kan vara både förbjuden som diskriminering enligt jämställdhetslagen och kriminaliserad enligt strafflagen, bör de eventuella inkonsekvenserna och luckorna i offrets rättssäkerhet och å andra sidan i fördelningen av gärningsmannens ansvar utredas.







1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100



Vid den fortsatta beredning bör man fästa uppmärksamhet vid en mer versatil bedömning av könsrelaterade konsekvenser och frågor som hänför sig till könsmångfald. I betänkandet har de könsrelaterade konsekvenserna inte bedömts på ett omfattande sätt trots att det är fråga om en reform som skulle betydligt förbättra jämställdheten mellan könen och sexuellt våld är ett i hög grad könat fenomen.

Offrets sårbarhet och risken att utsättas för sexuellt våld påverkas av olika faktorer som även kan påverka huruvida offret vill eller är berett att anmäla sexualbrottet till myndigheterna. Förutom kön kan även bland annat funktionshinder, ålder och utländsk bakgrund kan ha betydelse. Detta har inte tagits upp i bedömningen av konsekvenserna.

Vad gäller brott mot barn har man inte bedömt betydelsen av de föreslagna åldersgränserna och nya bestämmelserna separat för flickor och pojkar. Det är emellertid sannolikt att det inte finns någon information som är uppdelad efter kön om minderårigas sexuella relationer och mognad.

Beaktande av könsminoriteter

Vad gäller bedömningen av de könsrelaterade konsekvenserna har man i betänkandet hänfört till 4 § i jämställdhetslagen och myndigheternas skyldighet att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Dessutom ska myndigheterna enligt 6 c § i jämställdhetslagen på ett målinriktat och planmässigt sätt förbygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Nu ger man i betänkandet som ett exempel på öppna sexuella trakasserier en situation där en person "oberörigen går till det motsatta könets omklädnings- eller

uschrum på simhallen” (s. 176). Organisationer som representerar könsminoriteter har uttryckt sin oro om denna ordalydelse till jämställdhetsombudsmannen. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att detta exempel kan vara svårtolkat och ytterligare försvåra situationen av könsminoriteter i simhallarnas omklädnings- och duschrum som är uppdelade efter endast två kön.

En människas juridiska kön motsvarar inte alltid könsidentiteten eller könsuttrycket. Kroppsliga och utseendemässiga könskaraktäristika av personer som tillhör könsminoriteter kan avvika från genomsnittet. Detta kan ibland leda till problem vid omklädning och duschning. Det juridiska könet är inte i alla situationer den avgörande faktorn vid bedömningen av vilket omklädnings- och duschrum som är det rätta. I praktiken är det inte alltid möjligt för personer som tillhör könsminoriteter att använda ett separat omklädningsrum eller annars skydda sin integritet i omklädnings- och duschrum då det finns behov för det. Syftet med det ovan nämnda exemplet på öppna sexuella trakasserier är säkerligen inte att kriminalisera könsminoriteters användning av omklädnings- och duschrum. Jämställdhetsombudsmannen föreslog att man tar hänsyn till detta vid den fortsatta beredningen i motiveringarna till bestämmelsen. Personer som tillhör könsminoriteter ska kunna tryggt använda omklädnings- och duschrum.

För att förebygga diskriminering vid tillhandahållandet av offentliga tjänster ska man ta hänsyn till könsminoriteter vid anordnandet av tjänsterna. Detta gäller till exempel motionstjänster som anordnas av kommunerna. Som ett sätt att ta hänsyn till könsmångfalden och förebygga diskriminering har jämställdhetsombudsmannen rekommenderat att det utöver utrymmen som fördelats mellan kvinnor och män även skulle finnas könsneutrala utrymmen. Det är tyvärr fortfarande inte alltid möjligt att tillgodose behovet för integritetsskydd vid kommunala motionstjänster. Problem som orsakas av detta ska inte få leda till felaktiga tolkningar och misstankar om till exempel sexuella trakasserier vad gäller könsminoriteter. (TAS 370/2020)

Utlåtande om beaktande av kön i strafflagen som straffskärpningsgrund

Justitieministeriet bad jämställdhetsombudsmannen ge ett utlåtande om utkastet till regeringens proposition med förslag till ändring av strafflagen. Enligt propositionen skulle en skärpningsgrund om att brottet begås utifrån ett motiv som baseras på kön läggas till som en skärpningsgrund enligt 6 kap. 5 § i strafflagen. Syftet med propositionen är att betona hur klandervärda sådana gärningar är som har könsrelaterat hat som motiv.

I sitt utlåtande understödjer jämställdhetsombudsmannen propositionen, men anser att den till vissa delar är bristfällig. Syftet med förslaget är att betona hur klandervärda sådana gärningar är som har könsrelaterat hat som motiv. Enligt förslaget kan den speciella karaktären hos våld i nära relationer liksom för närvarande beaktas som en försvårande omständighet med stöd av de allmänna principerna för straffmätning i 6 kap. 4 § i strafflagen. Till denna del hänvisar man i förslaget särskilt till högsta domstolens förhandsavgörande HD 2020:20 och förarbetena till en lag om nationellt genomförande av Istanbulkonventionen.

Enligt jämställdhetsombudsmannens syn förutsätter de internationella förpliktelser som hänför sig till mänskliga rättigheter emellertid ett mer konsekvent perspektiv på bekämpning av könsbaserat våld mot kvinnor och beaktande av kön som straffskärpningsgrund.

I förslaget bör betydelsen av kön förstås bredare än en egenskap som främst observeras på utsidan. Till exempel enligt definitionerna i artikel 3 i Istanbulkonventionen avses med ”genus” de socialt konstruerade roller, beteenden, aktiviteter och attribut som ett visst samhälle anser passande för kvinnor respektive män (artikel 3 c punkten). Mot en sådan uppfattning om kön är det lättare att förstå vad som avses med våld mot kvinnor och könsrelaterat våld. Till exempel i Istanbulkonventionen avses med ”könsrelaterat våld mot kvinnor” våld som riktas mot en kvinna på grund av att hon är kvinna eller som drabbar kvinnor oproportionerligt (3 artikel d punkten). Även FN:s kommitté för Kvinnokonventionen (CEDAW) har gett två allmänna rekommendationer om staternas skyldighet att bekämpa våld mot kvinnor (General Recommendation No. 19 och No. 35).

Vid vidare beredning bör det utredas hur våld i nära relationer kan beaktas som straffskärpningsgrund. Till exempel enligt artikel 46 i Istanbulkonventionen ska avtalsstaterna säkerställa att om brottet begåtts mot en maka/ make eller partner eller före detta maka/ make eller partner, i enlighet med nationell lagstiftning, av en familjemedlem, kan detta i överensstämmelse med tillämpliga bestämmelser i nationell rätt tas under övervägande som försvärande omständigheter när påföljd ska bestämmas.

Jämställdhetsombudsmannen anser att införandet av våld i nära relationer som en straffskärpningsgrund i strafflagen skulle ge ett tydligare budskap om att våld mot kvinnor och de internationella förpliktelser som hänför sig till mänskliga rättigheter tas på allvar i Finland. Även straffrättens laglighetsprincip och rättsäkerhet understödjer denna synpunkt. Jämställdhetsombudsmannen föreslog också att man i den fortsatta beredningen överväger närmare ändringen av 6 kap. 5 § även till denna del.

Könsidentitet och könsuttryck

År 2011 fogades ett omnämnande av motiv med anknytning till sexuell läggning till strafflagens bestämmelse om hatmotiv som skärpningsgrund. Då konstaterades i förarbetena till lagen att till de grupper som nämnts i bestämmelsen kan till exempel könsminoriteter likställas som grupper i behov av särskilt skydd (RP 317/2010 rd). Detta konstateras även i den nya propositionen. Sedermera har en uttrycklig bestämmelse, 6 c §, lagts till i jämställdhetslagen enligt vilken myndigheterna ska på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Med hänsyn till detta anser jämställdhetsombudsmannen att det är problematiskt att den föreslagna lagändringen om könsbaserat motiv enligt motiveringarna endast skulle avse kvinnor och män, och hat mot personer som tillhör könsminoriteter skulle betraktas som ”ett annat motiv”. Personer som tillhör könsminoriteter är emellertid särskilt utsatta för till exempel olika typer av trakasserier just på grund av att de tillhör en könsminoriteter. Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att utöver omnämnande om kön även omnämnananden om könsidentitet och könsuttryck läggs till i bestämmelsen. (TAS 340/2020)

Ombudsmannen hördes i följande ärenden:

- hörande om regeringens jämställdhetsprogram 12.2.2020 (TAS 57/2020), social- och hälsovårdsministeriet
- hörande om familjeledighetsreformen (TAS 32/2020) 25.2.2020, social- och hälsovårdsministeriet
- hörande om regeringsprogrammets punkt om skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställdhet inom småbarnspedagogiken 2.3.2020 (TAS 58/2020), social- och hälsovårdsministeriet
- hörande om äldreombudsmannen 29.4.2020 (TAS 184/2020), justitieministeriet
- hörande om rapportören om våld mot kvinnor 5.11.2020 (TAS 451/2020), justitieministeriet

4 ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD



Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck. Jämställdhetslagen tillämpas i regel i all samhällelig verksamhet och på alla livsområden. Lagen tillämpas inte på relationerna mellan familjemedlemmar eller på andra förhållanden i privatlivet och inte heller på religionsutövning.

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.

De särskilda förbuden mot diskriminering täcker en stor del av diskrimineringsituationerna. Dock omfattas all diskriminering fortfarande inte av de särskilda förbuden. I vissa fall är diskriminering endast förbjuden med stöd av jämställdhetslagens allmänna förbud mot diskriminering.

4.1 Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet

Jämställdhetslagstiftningen förbjuder entydigt diskriminering på grund av graviditet och föräldraskap. Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen innebär att personer försätts i olika ställning på grund av graviditet eller förlossning, föräldraskap och familjeansvar.

Diskriminering i arbetslivet i samband med graviditet och föräldraskap, såsom att ta ut familjeledigheter, har pågått decennier. Den påverkar i synnerhet kvinnornas ställning på många olika sätt. Även barnlösa kvinnor i barnafödande ålder kan uppleva diskriminering i samband med moderskap eftersom det kan antas att de kommer att ta ut familjeledigheter. Upp emot hälften av dem som kontaktar jämställdhetsombudsmannen från arbetslivet gör det på grund av diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet.

Typiska situationer där diskriminering framkommer är osakliga frågor om familjesituation eller -planer i samband med arbetssökning, att visstidsanställningar inte fortsätter när graviditet eller familjeledighetsplaner framkommer och efter att man återvänder till arbetet efter familjeledighet (en vikarie kan ha ersatt den som varit familjeledig eller de egna arbetsuppgifterna har "försvunnit").

EXEMPEL PÅ MISSTANKAR OM DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

Misstanke om diskriminering på grund av graviditet i hyrt arbete inom byggbranschen

Målare A misstänkte att hon blivit diskriminerad på grund av graviditet. Hon hade inte fått tidsbundna målararbeten av bemanningsföretaget X Ab efter att hon berättat att hon var gravid. Enligt A hade hon blivit informerad om att företaget inte hade möjlighet att erbjuda henne lämpligt arbete och att hon hade avlägsnats från företagets listor.

A hade arbetat i X Ab sedan 2016. Hon hade från och med den 28 maj 2018 varit nästintill oavbrutet anställd så att det bara hade varit ett par dagars avbrott mellan arbetsavtalen. Det senaste visstidsavtalet hade ingåtts för tiden 19.9.2018-27.1.2019.

Bedömning av ärendet

Jämställdhetsombudsmannen bedömde frågan med avseende på om A hade diskriminerats i strid med jämställdhetslagen på grund av graviditet när hennes visstidsanställning inte hade förnyats efter den 27 januari 2019. Enligt jämställdhetslagen är det fråga om diskriminering om arbetsgivaren vid beslut om fortsatt anställningsförhållande förfar så att en person försätts i en ofördelaktig ställning på grund av graviditet.

En visstidsanställning upphör normalt utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut. Arbetsgivaren är således i princip inte skyldig att fortsätta en visstidsanställning. Arbetsgivaren får dock inte låta bli att fortsätta visstidsanställningar på diskriminerande grunder, till exempel på grund av graviditet.

Arbetsgivaren hade åberopat sitt förfarande som legitim grund för att ombesörja arbetarskyddet för gravida A. Enligt arbetsgivaren hade det inte kommit beställningar från arbetsplatser där man använder säkert material för gravida. Därför kunde arbetsgivaren inte erbjuda A ett målararbete som inte hade äventyrat hennes och fostrets hälsa. Enligt A hade de flesta arbetsplatser där hon hade arbetat använt säkert material för gravida.

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras, ska arbetsgivaren enligt arbetsavtalslagen sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Om det inte är möjligt att flytta en arbetstagare till andra för henne lämpliga uppgifter för graviditetstiden, kan arbetstagaren ha rätt till särskild moderskapsledighet.

Jämställdhetsombudsmannen granskade situationen både utifrån att arbetsgivaren hade erbjudit den gravida ett lämpligt arbete och utifrån att det inte fanns något lämpligt arbete att erbjuda.

Om det hade funnits lämpligt arbete för den gravida, fanns det inget godtagbart skäl enligt jämställdhetslagen att inte förnya A:s visstidsanställning. Arbetsgivaren hade sålunda diskriminerat A på grund av graviditet på ett sätt som förbjuds i jämställdhetslagen.

Om målararbete där säkert material används de facto inte var tillgängligt, var det nödvändigt att bedöma om skyddet av en gravid arbetstagare kan anses vara ett godtagbart skäl att låta bli att förnya en visstidsanställning.

Jämställdhetslagen har tillämpats så att särskilt skydd av arbetstagare på grund av graviditet inte får leda till diskriminering. Att inte förlänga visstidsanställningen i en situation där anställningsförhållandet tidigare har förnyats försätter den gravida i en ofördelaktig ställning och skyddet av den gravida kan i regel inte anses som ett godtagbart skäl att inte fortsätta en visstidsanställning.

Det är dock fortfarande öppet om det ändå finns vissa situationer där en person kan åsidosättas vid anställning på grund av graviditet. På basis av juridisk litteratur och rättspraxis kan arbetsgivaren om vissa förutsättningar uppfylls ha möjlighet att låta bli att välja en arbetstagare för en visstidsanställning på grund av graviditet. Förutsättningarna är att arbetet är tidsbegränsat och kort och att det inte kan antas fortsätta eller upprepas, och att det på grund av arbetets art är nödvändigt att samma person slutföra arbetet utan avbrott.

Jämställdhetsombudsmannen bedömde att det i A:s situation inte var fråga om en ovan beskriven begränsad situation där hon på grund av graviditet inte hade behövt beaktas vid förlängningen av visstidsanställningen. Byggbranschens karaktär är sådan att det kan förekomma korta avbrott mellan ett arbete som upphör och ett arbete som inleds. På basis av de visstidsanställningar som A har haft i X Ab har man dock kunnat anta att arbetet fortsätter eller upprepas.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det på basis av utredningen i ärendet verkade sannolikt att om A inte hade blivit gravid, hade hennes visstidsanställning i X Ab fortsatt. Arbetsgivaren hade inte påstått att målararbete överhuvudtaget inte hade varit tillgängligt, utan åberopat att arbetet skulle äventyra den gravida A:s hälsa och att hon därför inte hade kunnat arbeta i praktiken. A:s arbetarskydd kunde enligt jämställdhetslagen inte anses vara en godtagbar orsak att inte fortsätta visstidsanställningen. A kunde ha varit berättigad till särskild moderskapsledighet och

arbetsgivaren kunde ha anställt en vikarie. Enligt jämställdhetsombudsmannens bedömning hade A diskriminerats på grund av graviditet i strid med jämställdhetslagen.

Bevisningen bedöms och det slutliga avgörandet i diskrimineringsärenden träffas i allmänhet i tingsrätten i samband med behandlingen av en eventuell gottgörelsetalan mot arbetsgivaren, om parterna inte når förlikning på något annat sätt. (TAS 158/2019)

Misstanke om diskriminering på grund av graviditet vid rekrytering

Person A skulle rekryteras till företag X och A och företagets representant hade därför diskuterat jobberbjudandet och detaljerna kring det. Under diskussionen berättade A också om sin graviditet. A misstänkte att hon blev diskriminerad vid rekryteringen på grund av graviditeten, eftersom jobberbjudandet uteblev efter att hon berättat om graviditeten och företaget meddelade att man fortsätter söka nya medarbetare. Företag X anlidade rekryteringsföretaget Y, som också kände till jobberbjudandet.

En väsentlig fråga med tanke på bedömningen av misstanke om diskriminering var varför arbetsgivaren hade låtit bli att välja personen i ett skede där man redan hade velat erbjuda jobbet. Att jobbet senare hade lediganslagits på nytt och en annan person hade valts påverkade inte bedömningen av den tidigare situationen. I fallet bedömdes också hur ansvaret för eventuell diskriminering fördelas mellan arbetsgivaren och rekryteringsföretaget.

Diskriminering vid anställning enligt jämställdhetslagen

Enligt jämställdhetslagen ska en gravid person eller en person som ska ta ut familjeledighet, vid anställning behandlas på samma sätt som en person som inte är gravid eller som inte ska ta ut familjeledighet. Personen får inte försättas i en sämre ställning på grund av graviditet och familjeledighet. Om arbetsgivaren har haft kännedom om den sökandes graviditet, kan arbetsgivaren bli tvungen att påvisa att graviditeten inte har varit orsaken till att den sökande inte valts, utan att det har funnits något annat godtagbart skäl. Om ett sådant skäl inte framställs anses valet strida mot jämställdhetslagen. För att arbetsgivarens förfarande ska vara diskriminerande förutsätts varken uppsåt eller oaktsamhet eller att det genomförs i diskriminerande syfte.

Förbudet i jämställdhetslagen mot könsdiskriminering gäller i sig både arbetsgivaren och det rekryteringsföretag som arbetsgivaren anlitar. Arbetsgivarens och rekryteringsföretagets ansvar skiljer sig dock från varandra i det avseende att endast arbetsgivaren kan vara ansvarig för urvalsbeslutet och diskrimineringen, enligt 8 § i jämställdhetslagen (särskilt förbud mot diskriminering i arbetslivet) samt vara tvungen att betala gottgörelse enligt jämställdhetslagen till den diskriminerade.

De åtgärder som arbetsgivaren, eller rekryteringsföretaget som arbetsgivaren anlitar, vidtar före urvalsbeslutet kan dock strida mot det allmänna diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen. Om diskrimineringen har orsakat skada kan den som misstänker diskriminering ha rätt att kräva ersättning för skadan med stöd av skadeståndslagen.

Bedömning av ärendet

Jobbet kunde sökas två gånger. Av de sökande kom A längst i rekryteringsprocessen och man ville erbjuda henne jobbet. När A hade berättat om sin graviditet för representanterna för företaget X och rekryteringsföretaget, lediganslogs jobbet efter några månader på nytt. Eftersom arbetsgivaren och rekryteringsföretaget hade kännedom om den sökandes graviditet uppstod ett antagande om diskriminering. Arbetsgivaren och rekryteringsföretaget var skyldiga att bevisa att A:s graviditet inte bidrog till att hon inte valdes.

Bedömning av godtagbar orsak

Företag X hade ett behov av att snabbt hitta en lämplig person för jobbet på grund av brådskande uppgifter. Företaget uppgav också att man trodde att man kunde hitta en kandidat som var lika bra eller bättre än A. I sina utredningar framförde företaget inte någon orsak till att exempelvis A:s meriter eller lämplighet eller något annat liknande skäl kunde ha betydelse vid bedömningen av varför jobbet hade lediganslagits på nytt. Detta stödde inte företagets påstående om att man hade bråttom med att tillsätta en person till jobbet.



Att jobbet har lediganslagits på nytt och slutligen en annan person valts, påverkar inte bedömningen av den tidigare anställningssituationen. Jämställhetsombudsmannen ansåg att arbetsgivaren i detta fall inte kan frigöra sig från antagandet om diskriminering genom att hänvisa till den valda personens bättre meriter eller lämplighet i förhållande till A. A:s graviditet ansågs ha påverkat företaget X förfarande att inte anställa A. Företagets förfarande vid rekrytering måste betraktas som diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Däremot ansågs rekryteringsföretaget inte ha diskriminerat en person på grund av graviditet i strid med jämställdhetslagen, utgående från utredningen som framförts i ärendet, eftersom representanten för rekryteringsföretaget inte hade berättat om A:s graviditet till företaget X. Rekryteringsföretagets representant hade inte heller uppmanat A att berätta om sin graviditet.

Bedömningen av bevisningen och det slutliga avgörandet av diskrimineringsärenden sker i tingsrätten, om inte parterna på annat sätt kan nå enighet i ärendet. (TAS 338/2019)

Rekryteringsdiskriminering på grund av familjeledighet i uppgiften som koordinator

Jämställhetsombudsmannen kontaktades av en person (A), som misstänkte att hon blivit diskriminerad i en anställningssituation på grund av familjeledighet. A hade arbetat som koordinator av internationella ärenden i ett tidsbestämt anställningsförhållande som vikarie för en person på familjeledighet. Ett knappt halvår efter att A:s anställningsförhållande hade upphört lediganslogs samma uppgift som hon hade skött som vikarie att ansökas om stadigvarande. A sökte den lediga uppgiften. A var på moderskapsledighet och skulle inte ha kunnat inleda i uppgiften genast och därför berättade hon att hon var tillgänglig för arbetet ett knappt år senare i september. A kallades inte till intervju och valdes inte till uppgiften. När A frågade om orsaken till detta, fick hon höra att arbetsgivaren behövde för uppgiften en person som kunde inleda arbetet genast.

Jämställhetsombudsmannen bad arbetsgivaren lämna en redogörelse om ärendet. Arbetsgivaren uppgav att en av urvalsgrunderna för uppgiften var tidpunkten när sökanden kan inleda arbetet. Företaget hade be-


hov av att få en lämplig person att inleda arbetet redan i början av januari nästa år. Av denna anledning nämndes i ansökningsannonsen att uppgiften fylls när en lämplig person hittas. A hade i sin ansökan uppgett att hon är tillgänglig för uppgiften från september nästa år. Arbetsgivaren medgav sig ha känt till A:s familjeledighet, men bestred att familjeledigheten hade påverkat valbeslutet. Som grund för att A inte hade valts till nämnda uppgift uppgav arbetsgivaren att hen ansåg sig ha valt för uppgiften den lämpligaste personen som kunde fylla uppgiften i enlighet med arbetsgivarens behov, dvs. så fort som möjligt.

Förbud mot diskriminering vid anställning enligt jämställdhetslagen

Enligt 8 § 1 mom. 2 punkt i jämställdhetslagen ska arbetsgivarens förfarande anses utgöra förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen, 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 andra anställningsvillkor 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.

En person som är gravid eller familjeledig ska i princip behandlas i samband med anställning på samma sätt som övriga sökande. Det är till exempel inte tillåtet att låta bli att välja henne till arbetsuppgiften på grund av graviditet eller familjeledighet. Extra kostnader som orsakar arbetsgivaren för moderskapsledighet eller anställandet av en vikarie utgör inte godtagbara orsaker enligt jämställdhetslagen för att åsidosätta en person i samband med anställning. I allmänhet kan det inte heller betraktas som en godtagbar orsak att en person på grund av sin graviditet eller familjeledighet inte i praktiken själv kan sköta sina uppgifter utan det behövs en vikarie för hen. Det är möjligt att ta en vikarie för en arbetstagare under familjeledighet och endast i mycket exceptionella situationer är det nödvändigt att samma person utför arbetet från början till slut.

I praktiken förutsätter bedömning av ett diskrimineringsärende i en anställningssituation att en meritjämförelse görs mellan personen som valts till uppgiften och personen som misstänker diskriminering. Om arbetssökanden som misstänker diskriminering kan bevisa att hen är mer meriterad för uppgiften än den person av motsatt kön som valdes till uppgiften,



EN PERSON SOM
ÄR GRAVID ELLER FAMILJE-
LEDIG SKA I PRINCIP
BEHANDLAS I SAMBAND
MED ANSTÄLLNING
PÅ SAMMA SÄTT SOM
ÖVRIGA SÖKANDE

uppstår en presumtion om diskriminering. Om sökanden har varit gravid eller familjeledig vid tidpunkten, kan även en person av samma kön vara jämförelseobjekt. För att en presumtion om diskriminering ska uppstå i situationer som omfattar graviditet och familjeledighet krävs ytterligare att arbetsgivaren har känt till arbetstagarens graviditet eller familjeledighet.

Bedömning av ärendet

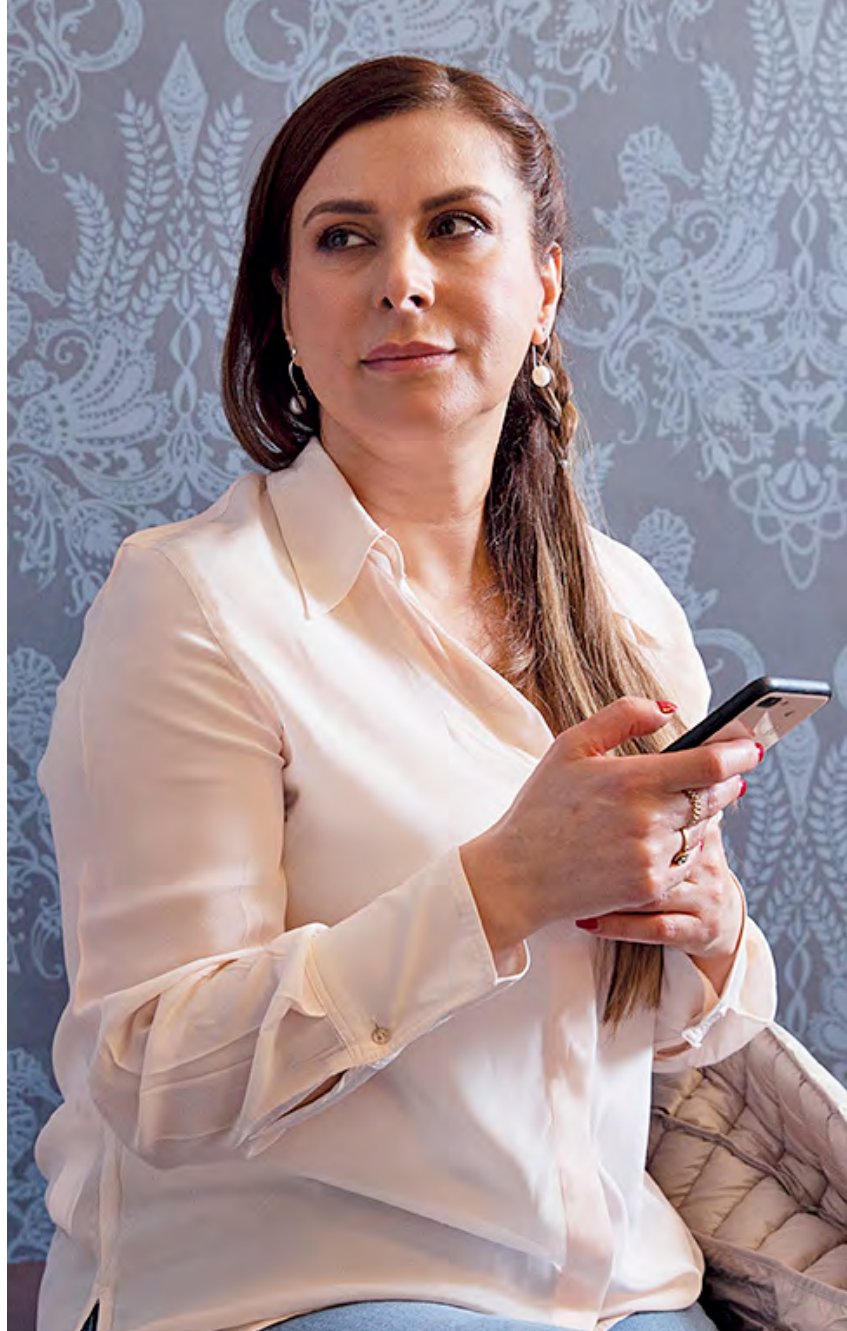
Till först var det nödvändigt att göra en bedömning av om A kunde anses vara mer meriterad för uppgiften än B som valdes till uppgiften. Jämställdhetsombudsmannen granskade A:s och B:s meriter. Trots att jämställdhetsombudsmannen inte gjorde en egentlig meritjämförelse i ärendet, verkade A utifrån redogörelsen som erhöles vara mer meriterad på basis av sin arbetserfarenhet för den aktuella uppgiften än B.

Arbetsgivaren hade inte valt den mer meriterade A till uppgiften medveten om att hon var familjeledig. Sålunda uppstod en presumtion om diskriminering i ärendet. I syfte att häva presumtionen om diskriminering behöver arbetsgivaren bevisa att A inte hade valts på grund av en annan godtagbar orsak än hennes familjeledighet.

Arbetsgivaren hade uppgett som grund för att A inte hade blivit vald till uppgiften att hon hade valt den lämpligaste personen som kunde fylla uppgiften enligt arbetsgivarens behov så fort som möjligt. Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning hade arbetsgivaren alltså motiverat beslutet att låta bli att välja A i första hand med att hon inte kunde inleda arbetet genast i januari följande år, utan först i september. Enligt jämställdhetsombudsmannens bedömning handlade den aktuella arbetsuppgiften inte om en sådan mycket exceptionell situation i vilken det är nödvändigt att samma person utför arbetet från början till slut. Arbetsgivarens grund för att inte välja A till arbetet, dvs. att hon inte kunde börja arbeta genast i januari kan inte anses utgöra en i jämställdhetslagen avsedd godtagbar grund för att åsidosätta henne i samband med anställningen.

Arbetsgivaren framförde inte någon annan orsak, exempelvis gällande A:s lämplighet, för att låta bli att välja henne till uppgiften. Sålunda ansåg jämställdhetsombudsmannen att arbetsgivaren hade diskriminerat A i strid med jämställdhetslagen på grund av hennes familjeledighet.

En inbördes jämförelse av sökandenas meriter, utvärdering av bevis och slutligt avgörande av diskrimineringsärendet sker i sista hand i tingsrätten i samband med behandlingen av eventuell talan gällande gottgörelse som arbetstagaren väcker mot arbetsgivaren, om inte parterna på annat sätt uppnår en förlikning. (TAS 11/2020)





Permittering och uppsägning av arbetstagare efter faderskapsledighet

A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om han hade blivit diskriminerad på ett i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen) förbjudet sätt när han efter avslutad faderskapsledighet hade blivit permitterad och uppsagd vid slutet av permitteringen.

A hade tagit ut faderskapsledighet från sitt jobb som planerare. Under faderskapsledigheten gav arbetsgivaren honom ett meddelande om permittering. Permitteringen började direkt efter att A:s faderskapsledighet hade upphört. Vid slutet av permitteringen sade arbetsgivaren upp A:s anställningsförhållande. A var den enda arbetstagaren som permitterades från företaget. Utöver A sades en arbetstagare upp lite före A. Personen hade utfört planeringsarbete under A:s permittering.

Bestämmelser om diskriminering i jämställdhetslagen

7 § i jämställdhetslagen förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Med indirekt diskriminering på grund av kön avses i jämställdhetslagen bland annat att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Enligt 8 § 1 mom. 4 punkt i jämställdhetslagen får en arbetsgivare inte leda och fördela arbetet eller annars ordna arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön. Enligt 8 § 1 mom. 4 punkt i jämställdhetslagen har en arbetstagare i princip rätt att återvända till sitt tidigare eller motsvarande arbete efter att familjeledigheten har upphört.

Enligt 8 § 1 mom. 5 punkt i jämställdhetslagen ska diskriminering anses föreligga, om arbetsgivaren säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Bedömning av fallet

Jämställdhetsombudsmannens behörighet omfattar inte bedömning av om arbetsgivaren hade haft grunder enligt arbetsavtalslagen att permittera och säga upp A. Vad gäller tolkning av arbetsavtalslagen hör bedömningen till arbetarskyddsmyndigheterna, dvs. till regionförvaltningsverkets ansvarsområde. Beträktat ur jämställdhetslagens synvinkel gällde

det i ärendet att bedöma om valet av A för att permitteras och sägas upp ska anses utgöra i jämställdhetslagen förbjuden diskriminering på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

När det handlar om misstänkt diskriminering på grundval av familjeansvar överförs bevisbördan på arbetsgivaren genast när den som misstänkt diskriminering har bevisat att hen har familjeansvar. Ytterligare ska det bevisas att arbetsgivaren har känt till arbetstagarens familjeansvar.

I ärendet var det ostridigt att arbetsgivaren kände till A:s familjeansvar när hen permitterade A. I slutet av permitteringen hade A sagts upp. Med beaktande av det tidsmässiga sambandet mellan permitteringen och uppsägningen med A:s faderskapsledighet, uppstod en presumtion om diskriminering i ärendet. I syfte att häva presumtionen om diskriminering ska arbetsgivaren kunna bevisa att anledningen till förfarandet var någon annan godtagbar omständighet än A:s faderskapsledighet.

Utgångspunkten är att en person som är eller ska bli familjeledig ska behandlas på samma sätt som hen skulle behandlas, om hen inte var familjeledig. Vid en bedömning av om valet av den som ska permitteras eller sägas upp har varit diskriminerande utgår man från frågan huruvida samma kriterier eller praxis har tillämpats på arbetstagaren som skulle ha tillämpats på hen utan hens familjeledighet. Hens situation ska jämföras med de principer som företaget i allmänhet tillämpar i motsvarande situationer och när det väljer personer som ska sägas upp eller permitteras. Dessa grunder får inte strida mot arbetslagstiftningen och förbuden mot diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Arbetsgivaren hade sagt sig följa principen enligt vilken de sista som permitteras eller sägs upp är arbetstagare som är viktiga för företagets verksamhet eller besitter specialkunnande. I valet av personer som ska permitteras eller sägas upp granskas även arbetsuppgifternas innehåll, längden på anställningsförhållandet, arbetstagarnas kompetens, kunskap och färdigheter samt lämplighet. Principerna som arbetsgivaren uppgav för att inrikta permittering och uppsägning var i sig godtagbara.

Följande steg var att bedöma om det hade funnits motiverade grunder för arbetsgivaren att betrakta andra arbetstagare som viktigare än A för företagets verksamhet när beslut fattades om permittering och senare uppsägning av A. Bedömningen kan påverkas bland annat av arbetstagarnas meriter för uppgifterna som planerare.

Jämställdhetsombudsmannen jämförde utbildningen och arbetserfarenheten hos A och de övriga arbetstagarna B, C och D, som utfört motsvarande arbetsuppgifter. Det var dock inte möjligt för jämställdhetsombudsmannen att utifrån en dokumentutredning göra en slutlig bedömning av vilken typ av utbildning och arbetserfarenhet som ger tillräckliga förutsättningar för uppgifterna som planerare eller vilken typ av utbildning eller erfarenhet som är till fördel i dessa uppgifter.

Jämställdhetsombudsmannen gjorde den bedömningen att B hade större meriter än A för uppgifterna som planerare. Således hade arbetsgivaren en godtagbar grund för att välja att permittera A istället för B. Dessutom hade B sagts upp före A och därför kunde han inte ha varit ett alternativ till A i en uppsägningssituation.

C bedömdes vara minst lika meriterad som A. C hade i sin tur varit familjeledig när beslut fattades om permittering av A och därför kunde C inte betraktas som ett alternativ till A i permitteringssituationen. I uppsägningssituationen hade arbetsgivaren haft möjlighet att välja sin långvariga arbetstagare C för att fortsätta i arbetet istället för A. Valet att A säga upp A istället för C kunde följaktligen inte anses vara diskriminerande.

Gällande utbildningen kan D anses vara antingen lika meriterad eller mer meriterad än A för uppgiften som planerare, men i fråga om arbetserfarenhet var D mindre meriterad för uppgiften. Arbetsgivaren hade dock berättat att D var en viktig arbetstagare för hans verksamhet och även uppgett att A inte hade någon sådan specialkompetens på grundval av vilken det skulle ha varit möjligt att permittera eller säga upp någon annan arbetstagare. Det faktum att D var viktig för arbetsgivaren var i sig en godtagbar orsak att välja A istället för D för att bli permitterad och uppsagd.

Arbetsgivaren hade motiverat D:s viktighet för företaget bland annat med ett kundprojekt i vilket ingen annan än D skulle ha kunnat vara projektledare för kundföretaget. Enbart utifrån detta kundprojekt kunde man dock inte på ett godtagbart sätt motivera beslutet att permittera A istället för D, eftersom enligt arbetsgivarens berättelse beslutet om att permittera A hade gjorts flera månader innan kunden hade begärt en offert på projektet. För att man ska kunna anse att arbetsgivaren hade haft en godtagbar grund att välja att permittera A istället för D bör arbetsgivaren kunna be-

visa att det redan när beslut fattades om permittering av A fanns en motiverad grund att anse att D var en viktigare arbetstagare för arbetsgivarens verksamhet än A.

Däremot var det möjligt att betrakta D:s betydelse för kundprojektet som inleddes på hösten som en godtagbar orsak för att välja att säga upp A istället för D. Om arbetsgivaren kan bevisa sitt påstående, kan beslutet att välja att säga upp A istället för D inte anses vara diskriminerande.

Jämställdhetsombudsmannen kunde inte i det skriftliga utredningsförfarandet göra en slutlig bedömning av om arbetsgivaren hade haft en grundad orsak att betrakta D som en viktigare arbetstagare än A när beslut fattades dels om permittering och dels om uppsägning. På grund av detta var det inte heller möjligt för jämställdhetsombudsmannen att i ärendet slutgiltigt ta ställning till om A hade blivit diskriminerad på grundval av sin familjeledighet.

Jämställdhetsombudsmannen tar i första hand ställning till juridiska frågor gällande tolkningen av jämställdhetslagen. Utvärdering av bevis, jämförelse av meriter och det slutliga avgörandet av ett diskrimineringsärende sker i sista hand i tingsrätten i samband med behandlingen av eventuell talan gällande gottgörelse som väcks mot arbetsgivaren. (TAS 72/2019)

4.2 Diskriminering vid anställning

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. Detta gäller även situationer där arbetstagare väljs internt för utbildningar eller nya arbetsuppgifter. Man får inte heller diskriminera en kandidat på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap eller familjeansvar. Arbetsgivaren får inte heller handla på ett sätt i dessa situationer som missgynnar en person på grund av dennes könsidentitet eller könsuttryck. Konstaterande av diskriminering förutsätter inte avsiktlighet eller vållande från arbetsgivarens sida.

En stor del av diskrimineringsmisstankarna inom arbetslivet gäller anställning. För att konstatera anställningsdiskriminering bör man jämföra den till uppgiften valda personens utbildning, arbetserfarenhet och övriga meriter med den arbetsökandes, som anmält misstanke om diskrimi-

nering. Om den arbetssökande visar att han eller hon är mer meriterad än den som valts till uppgiften, väcks misstanke om diskriminering. Arbetsgivaren bör därefter visa att valet grundat sig på någon annan, godtagbar, orsak än kön. En godtagbar orsak kan vara bland annat personlig lämplighet för uppgiften. I sista hand är det tingsrätten som fattar beslut om anställningsdiskriminering.

Arbetets eller uppgiftens art kan också vara en godtagbar orsak att välja en person på basen av kön. Till exempel kan man i val av personlig assistent anse anställningsförhållandets personliga natur vara ett sådant vägande skäl som berättigar till val på grund av kön.

EXEMPEL PÅ MISSTANKE OM DISKRIMINERING VID ANSTÄLLNING

Misstanke om diskriminering vid anställning

Manlig person A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om stad X hade handlat på ett sätt som förbjuds i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen) vid rekrytering, då han inte valts till en av de 13 lediganslagna uppgifterna som ”duuniagenti”. Bland annat hade kvinna B valts till uppgiften.

Förbjuden diskriminering i samband med anställning enligt jämställdhetslagen

I sina utlåtanden tar jämställdhetsombudsmannen i första hand ställning till juridiska frågor som gäller tolkningen av jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen gör i regel ingen meritjämförelse vid misstanke om diskriminering vid anställning.

Enligt 8 § 1 mom. 1 punkten i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering anses föreligga om arbetsgivaren vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om det inte finns sådana vägande och god-

tagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art. Det förutsätts inte att förfarandet är avsiktligt eller oaktsamt eller har ett diskriminerande syfte för att det ska vara diskriminering.

Jämställdhetslagen förpliktar arbetsgivaren att göra en meritjämförelse när uppgiften söks av både kvinnor och män. Jämställdhetslagen förpliktar arbetsgivaren att i samband med anställningsbeslut reda ut den sökandes meriter eller att åtminstone ge den sökande möjlighet att presentera sina meriter. Skyldigheten att göra en meritjämförelse gäller alla sökande, inte endast de sökande som valts till intervju.

Meriterna bör granskas i relation till arbetsuppgifterna och de urvalskriterier som arbetsgivaren har fastställt på förhand (RP 57/1985). I meritjämförelsen ska man fästa uppmärksamhet vid de arbetssökandes utbildning, tidigare arbetserfarenhet och sådana egenskaper, kunskaper och färdigheter som är till nytta med tanke på uppgiften och som således kan betraktas som ytterligare meriter.

Även om en meritjämförelse enligt jämställdhetslagen har en central betydelse för de urvalskriterier som arbetsgivaren fastställt på förhand, kan arbetsgivaren vid valet ändå hänvisa till omständigheter som är av betydelse för skötseln av befattningen, även om de inte nämns i platsannonser. Då är arbetsgivaren skyldig att bevisa att det har varit fråga om ett urvalskriterium som är av betydelse för skötseln av befattningen.

När man jämför utbildningarna är det viktigast att utbildningen lämpar sig för skötseln av de uppgifter som ledigförklaras. Om den formella behörigheten uppfylls betraktas inte högre utbildning nödvändigtvis som en merit. I fråga om arbetserfarenhet har man inom rättspraxis ansett att inte ens stora skillnader i antalet tjänsteår nödvändigtvis innebär att den som arbetat längre skulle anses vara mer meriterad. Först vid betydande skillnader i antalet tjänsteår anses detta ha en betydelse.

För att skaffa sig förtroget med den förhandenvarande uppgiften behövs en viss mängd erfarenhet. Mängden erfarenhet som anses vara tillräcklig varierar mellan olika uppgifter. Gällande arbetserfarenhetens innehåll är det inte endast avgörande om personen skaffat sin erfarenhet i ett uppdrag som precis motsvarar uppdraget som söks, utan man kan även ha skaffat lämplig erfarenhet i övriga uppdrag.

Jämställdhetslagen syftar inte till att begränsa arbetsgivarens rätt att välja den person som han eller hon anser bäst lämpad för uppgiften, utan till att förhindra att valet görs på basis av den sökandes kön. Arbetsgivaren har rätt att, utan att göra sig skyldig till diskriminering som strider mot jämställdhetslagen, bedöma och betona de sökandes meriter på ett sätt som arbetsgivaren anser att bäst främjar en framgångsrik skötsel av uppgiften. Arbetsgivarens betoning får dock inte vara godtycklig, utan den ska enligt objektiv bedömning kunna motiveras med tanke på skötseln av uppgiften.

Lämplighet för uppgiften och lämplighet är inte meriter som avses i 8 § 1 mom. 1 punkten i jämställdhetslagen. De kan dock utgöra en grund för valet av arbetstagare och de kan beaktas som en eventuell tillåtande grund enligt jämställdhetslagen för valet av en mindre meriterad person för uppgiften. Bevisbördan för att en tillåtande grund föreligger ligger hos arbetsgivaren. Om misstanke om diskriminering uppstår i samband med anställning, måste arbetsgivaren för att ogiltigförklara misstanken om diskriminering bevisa att den valda personen har varit lämpligare för uppgiften än den som påstås ha blivit diskriminerad, och att lämpligheten har varit en verklig och godtagbar orsak till valet. Lämplighetsbedömningen kan till exempel grunda sig på tester och intervjuer, men även på uppgifter om hur de sökande skött tidigare uppdrag.

Frågan om brott mot jämställdhetslagen i samband med anställning avgörs i två faser. Först görs en meritjämförelse mellan de sökande, som inkluderar utbildning, arbetserfarenhet samt sådana färdigheter och kunskaper som entydigt och objektivt kan påvisas. När man bedömer de sökandes meriter är det i sista hand fråga om vem som har de bästa yrkesmässiga och andra förutsättningarna för att de uppgifter som ingår i befattningen ska kunna skötas på ett ändamålsenligt och framgångsrikt sätt.

Om den som misstänker diskriminering kan visa att hen är mer meriterad än den person som valts till uppgiften, uppstår misstanke om diskriminering. För att ogiltigförklara misstanke om diskriminering ska arbetsgivaren påvisa att den valda personen var lämpligare för uppgiften än den som inte valts, och att lämpligheten var det verkliga och godtagbara skälet till valet.


Bedömning av ärendet

Stad X hade inte på något sätt kommenterat A:s meriter i sin meritjämförelse, så jämställdhetsombudsmannen hade svårt att bedöma vill vilken del han hade ansetts vara mindre meriterad än B.

Jämställdhetsombudsmannen har haft tillgång till både A:s och B:s ansökningar och cv:n, arbetsgivarens utredning samt A:s genmäle. Utifrån dessa handlingar ansåg jämställdhetsombudsmannen att det uppstod misstanke om diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att A kunde betraktas som en mer meriterad sökande än B.

För att ogiltigförklara misstanken om diskriminering ska arbetsgivaren påvisa att förfarandet haft ett annat godtagbart skäl än kön. Om ett sådant skäl inte kan bevisas, anses valet strida mot jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen betonade att utlåtandet grundar sig på enbart dokumentutredningen och kan därför inte ta närmare ställning till bevisfrågorna. Den egentliga bevisningen över parternas meriter för uppgiften samt en detaljerad jämförelse av meriter och lämplighet görs i tingsrätten i samband med behandlingen av en eventuell gottgörelsetalan mot arbetsgivaren. Där är den som misstänker diskriminering skyldig att bevisa att han har varit mer meriterad än den person som valts till uppgiften. Om misstanke om diskriminering uppstår, ska arbetsgivaren för att ogiltigförklara misstanken om diskriminering visa att det i anställningsbeslutet har funnits något annat godtagbart skäl än kön. Ett sådant skäl kan till exempel vara att den som valts har varit bättre lämpad för uppgiften. Att väcka gottgörelsetalan förutsätter inte jämställdhetsombudsmannens ställningstagande eller annan medverkan i ärendet. (TAS 335/2019)



OM DEN SOM MISS-
TÄNKER DISKRIMINERING KAN
VISA ATT HEN ÄR MER MERITERAD
ÄN DEN PERSON SOM VALTS TILL
UPPGIFTEN, UPPSTÅR MISS-
TANKE OM DISKRIMINERING

4.3 Diskriminerande platsannonser

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas regelbundet angående platsannonser där arbetsgivaren söker antingen enbart kvinnor eller enbart män. Enligt jämställdhetslagen får man inte lediganslå ett jobb för enbart kvinnor eller enbart män, om det inte finns ett vägande och godtagbart skäl till det som beror på arbetets eller uppgiftens art. Annonser som strider mot lagen om jämställdhet grundar sig ofta på stereotypa uppfattningar om vilka jobb som lämpar sig för kvinnor respektive män. Med förbudet mot diskriminerande annonsering strävar man till att främja kvinnors och mäns lika möjligheter att delta i arbetslivet.

Jämställdhetsombudsmannen har gett tre utlåtanden om annonsering av lediga tjänster och urvalsförfarande vid anställning.



EXEMPEL PÅ DISKRIMINERANDE PLATSANNONSER

Diskriminerande jobbbannonser som begränsats till ett visst kön

I ett fall hade företaget angett i sin platsannons som publicerats i jobbsökningstjänsten att företaget söker två försäljningsrepresentanter (TAS 279/2020). Enligt annonsen ville man ha manliga sökanden. I ett annat fall sökte man på en Facebook-sida en innehållsleverantör av manligt eller annat kön (TAS 323/2020). I det tredje fallet hade platsannonsen om tidsbokningsuppgifter på en skönhetsalong formulerats könsneutralt, men man hade sagt till en mansperson på telefon att uppdragsgivaren önskar sig en kvinnlig sökande (TAS 319/2020).

Enligt 8 § i jämställdhetslagen kan en platsannons undantagsvis riktas till enbart kvinnor eller enbart män, om det föreligger vägande och godtagbara skäl till förfarandet med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art. Till exempel till en roll i en pjäs kan man välja en person av det kön som karaktären representerar. På grund av arbetsförhållandets personliga art kan man även till exempel till en personlig assistent välja en person av det kön som den assisterade önskar.

Ett annat undantag vid anställningar är enligt 9 § 4 punkten i jämställdhetslagen att en platsannons som riktats till ett kön är en del av arbetsgivarens tillfälliga, planerliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten vilka syftar till att ändamålet med denna lag skall uppfyllas. Det är viktigt att nämna detta redan i jobbbannonsen.

Å andra sidan ska arbetsgivaren enligt 6 § i jämställdhetslagen på ett målriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen bland annat genom att verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män.

Det företag som sökte försäljningsrepresentanter av manligt kön motiverade sin annons med att arbetet skulle innebära fysiskt tunga uppgifter. Till denna del konstaterade jämställdhetsombudsmannen, att vid anställning kan man fästa uppmärksamhet vid sökandens personliga egenskaper, men bedömningen får inte grunda sig på stereotypa könsuppfattningar. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att platsannonsen var i strid med jämställdhetslagen. Företaget ändrade annonsen efter utlåtandet.

I det andra fallet motiverades annonsen om en innehållsleverantör av manligt eller annat kön med att man strävade efter en jämn fördelning mellan könen och multiperspektivitet i den kvinnodominerade gruppen av arbetstagare. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att detta var en förställd målsättning, men ansåg att man i stället för att rikta annonsen enbart till sökanden av manligt eller annat kön kan efterlysa ansökningar av alla kön.

I det tredje fallet konstaterade det företag som förmedlar tidsbokningsjobb att det var fråga om ett felaktigt förfarande och att man skulle beakta alla sökanden oberoende av kön. I inget av fallen hade man ännu inte hunnit rekrytera någon till uppgiften. I sina utlåtanden uppmanade jämställdhetsombudsmannen arbetsgivare att se till att deras förfaranden framöver inte strider mot bestämmelserna i jämställdhetslagen. (TAS 279/2020; TAS 323/2020 och TAS 319/2020)

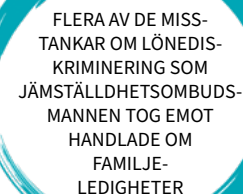
4.4 Lönediskriminering

Lönediskriminering är en av de viktigaste och mest långvariga jämställdhetsfrågorna inom arbetslivet. 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.

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.

Flera av de misstankar om lönediskriminering som jämställdhetsombudsmannen tog emot handlade om familjeledigheter. Yrkehögskolornas lönestruktur och misstankar om diskriminering som hänför sig till den kom även upp igen.



FLERA AV DE MISS-
TANKAR OM LÖNEDIS-
KRIMINERING SOM
JÄMSTÄLLDHETSOMBU-
DMMANNEN TOG EMOT
HANDLADE OM
FAMILJE-
LEDIGHETER

EXEMPEL PÅ MISSTANKAR OM DISKRIMINERING I ANSLUTNING TILL AVLÖNING

Jämställdhetsombudsmannen bedömer att engångsbeloppet som baserar sig på kommun sektorns lokala resultat är diskriminerande

Inom kommunsektorn ingicks i februari 2018 ett tjänste- och arbetskollektivavtal om ett lokalt resultatbaserat engångsbelopp. Engångsbeloppet betalades som regel till kommunernas och samkommunernas hela personal i januari 2019. Beloppet betalades dock inte till de arbetstagare och tjänsteinnehavare som inte hade några avlönade dagar mellan den 3 september 2018 och den 18 november 2018.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att kriterierna i bestämmelsen om engångsbeloppet stred mot jämställdhetslagen till den del som engångsbeloppet förnekades de arbetstagare som inte under granskningsperioden haft en enda avlönad dag på grund av moderskapsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet.

Utifrån de utredningar som jämställdhetsombudsmannen fått har syftet med utbetalningen av engångsbeloppet varit att belöna personalen för att kommunerna utför strategibaserat arbete för att uppnå resultat- och produktivetsmålen. Arbetstagaren förutsätts inte ha deltagit i främjandet av resultat- och produktivetsmålen för att vara berättigad till engångsbeloppet. De åtgärder som avses i bestämmelsen om engångsersättning förutsätts ha genomförts under åren 2018–2019, men de har kunnat inledas tidigare eller avslutas senare.

För att få ett engångsbelopp enligt KVTES har arbetstagaren alltså inte behövt vidta några åtgärder på individnivå för att uppnå resultat- och produktivetsmålen. Således är det konkreta arbetet inte en särskiljande faktor mellan de arbetstagare som fått engångsbeloppet och de arbetstagare som står utanför mottagargruppen. Alla de arbetstagare som varit i anställningsförhållande till kommunen när de åtgärder som avses i bestämmelsen om engångsersättning förutsätts ha genomförts anses som regel vara i samma ställning med avseende på syftet med betalningen av engångsbeloppet. Detta gäller arbetstagare som har haft oavlönad moderskapsledighet lika väl som arbetstagare som har varit föräldralediga eller vårdlediga.

På denna grund uppstod misstanke om diskriminering på grund av moderskapsledighet och antagande om diskriminering på grund av föräldraskap och familjeansvar. Enligt jämställdhetsombudsmannen framkom det inga omständigheter enligt vilka kravet på en avlönad dag under perioden 3.9–18.11.2018 hade kunnat förklaras eller motiveras på ett godtagbart sätt.

Att man hade kommit överens om förmånen på ett sätt som oundvikligen uteslöt vissa arbetstagare är inte en godtagbar motivering. Väsentligt vid bedömningen av diskrimineringen var om jämlik behandling med beaktande av syftet med betalningen av bonusen förutsatte att den betalas även till arbetstagare som var frånvarande vid betalningstidpunkten.

Inte heller det faktum att det var möjligt att få engångsbeloppet genom att göra minst en avlönad dag under granskningsperioden gjorde kriterierna för engångsbeloppet icke-diskriminerande. Denna möjlighet gällde inte alla arbetstagare. Det förutsatte att arbetsgivaren tillät arbete. Det är inte heller möjligt för alla att arbeta under en oavlönad familjeledighet till exempel på grund av omständigheter förknippade med ordnandet av barnomsorg.

I utredningarna betonades att alla arbetstagare som varit lediga utan lön behandlades på samma sätt. Det faktum att även vissa andra arbetstagare inte omfattades av engångsbeloppet berättigar dock inte till sämre behandling av arbetstagare som varit på oavlönad familjeledighet jämfört med arbetstagare som fått engångsbeloppet och som kan anses ha varit i samma ställning i fråga om syftet med engångsbeloppet. Personer som haft oavlönad familjeledighet har inte heller nödvändigtvis varit i samma ställning som personer som av andra orsaker varit frånvarande avseende möjligheten att arbeta en dag.

På basis av jämställdhetsombudsmannens utlåtande ändrad kollektivavtalsparterna i mars 2020 bestämmelsen om engångsbeloppet så att engångsbeloppet betalas ut om arbetstagaren har varit på moderskaps-, föräldra- eller vårdledighet under en del eller hela tidsperioden 3.9–18.11.2018. Parterna kom överens om att engångsbeloppet betalas ut under den första möjliga lönebetalningsdagen. (TAS 408/2018)

Rätten till tillgångstillägg för språklärare inom utbildningsområdet för teknik vid en yrkeshögskola

Språklärare A inom utbildningsområdet för teknik vid en yrkeshögskola har kontaktat jämställdhetsombudsmannen eftersom hen misstänker att hen har blivit utsatt för lönediskriminering. Orsaken till misstanken om diskriminering var det faktum att yrkeshögskolan inte betalar något tillgångstillägg till språklärare inom utbildningsområdet för teknik i motsats till andra lärare inom utbildningsområdet för teknik.

Yrkeshögskolan hade börjat tillämpa kollektivavtalet för den privata undervisningssektorn i början av år 2020. Enligt kollektivavtalet bestäms lönen till språklärare enligt det utbildningsområde där läraren placerats. I kollektivavtalet garanteras lärare som placerats inom utbildningsområdet för teknik och trafik automatiskt ett tillgångstillägg som en del av det personliga tillägget. För andra lärare är tillgångstillägget inte en fast del av lönen på samma sätt.

Kollektivavtalets bestämmelse om tillgångstillägget ledde till att yrkeshögskolan grundade enheten Kielet ja viestintä (Språk och kommunikation). Till denna enhet flyttades bland annat språk- och kommunikationslärarna inom utbildningsområdet för teknik. Alla dessa lärare var kvinnor. Enhetens utbildningsområde konstaterades vara ett annat än teknik. Grundandet av enheten påverkade inte verksamheten.

De bestämmelser i kollektivavtalet som beskrivits ovan är väsentliga för fastställandet av A:s lön. A och yrkeshögskolan hade olika åsikter om hur bestämmelserna i kollektivavtalet ska tolkas.

Jämställdhetsombudsmannen har inte behörighet att tolka innehållet i kollektivavtal. Således kunde ombudsmannen inte ta ställning till hur särskilt bestämmelsen om språk- och kommunikationslärarnas lön eller vilka lärare som avses med kollektivavtalets uttryck ”lärare som placerats inom utbildningsområdet för teknik och trafik”. En tvist om kollektivavtalets tolkning och tillämpning avgörs i regel genom förhandlingar mellan arbetsmarknadsparterna och i sista hand i arbetsdomstolen.

Vad gäller jämställdhetslagen var det väsentliga i ärendet huruvida arbetsgivarens förflyttning av språklärarna ledde till omständigheter som strider mot jämställdhetslagens förbud mot lönediskriminering. Jämställdhetsombudsmannen granskade ärendet på en allmän nivå, eftersom några enskilda lärare inte hade namngetts som jämförelsepersoner.

Om A kan anses utföra samma eller likvärdigt arbete som en eller flera yrkeshögskolelärare av det motsatta könet som erhåller tillgångstillägg som en fast del av sin personliga lön, skulle det i ärendet uppstå en misstanke om lönediskriminering. Arbetsgivaren anses emellertid inte ha brutit mot förbudet mot diskriminering, om arbetsgivaren kan bevisa att det finns ett godtagbart skäl för löneskillnaderna.

Enligt yrkeshögskolan har tillgångstillägget en gång i tiden tagits med i kollektivavtalet eftersom det har varit svårt att få personal till utbildningsområdet för teknik. Problem med tillgången till arbetskraft kan utgöra en godtagbar förklaring till löneskillnaderna. Om detta är fallet ska bedömas separat i respektive fall. Enbart allmänna antaganden om tillgången till arbetskraft räcker inte. För att tillgångstillägget fortfarande ska kunna åberopas som ett godtagbart skäl till löneskillnaderna krävs bevisning om att det är svårare att rekrytera lärare som får tillgångstillägget än det är att rekrytera lärare som inte får något tillgångstillägg, vilket förutsätter att man betalar högre lön till de förstnämnda lärarna. (TAS 183/2020)

Indraget resultatavode på grund av föräldraledighet vid utbetalningstidpunkten

Resultatarvode för 2019 som arbetstagare A annars skulle ha haft rätt till drogs in med motiveringen att hen vid utbetalningstidpunkten av resultatavodet i mars 2020 hade varit föräldraledig. Arbetsgivaren hade konstaterat att om A hade återvänt till sitt arbete innan utbetalningsdagen för resultatavodet hade hen erhållit fullt resultatavode.

Enligt arbetsgivarens redogörelse betalades resultatavoden ut endast till de personer som under utbetalningsdagen var anställda hos arbetsgivaren och arbetade normalt. Annars hade arbetstagarna inte rätt till resultatavode. Detta förfarande tillämpades på personer som var till exempel studielediga samt på moderskaps-, familje- eller alterneringsledighet.

På basis av de mottagna redogörelserna konstaterade jämställdhetsombudsmannen att det resultatavvode som var föremål för granskningen kunde betraktas som lön för arbete som utförts under året innan. Att dra in det resultatavvode som arbetstagaren annars skulle ha haft rätt till med motiveringen att arbetstagaren under utbetalningsdagen har varit föräldraledig innebär att arbetstagaren försatts i olika ställning på grund av föräldraskap och familjeansvar på det sätt som avses i jämställdhetslagen. Således har det i ärendet uppkommit antagande om indirekt diskriminering.

Enligt jämställdhetslagen upphävs antagandet om diskriminering, om arbetsgivaren påvisar att förfarandet haft en godtagbar orsak. Enligt arbetsgivaren var inte förfarandet diskriminerande eftersom alla arbetstagare som varit på oavlönade ledigheter behandlades på samma sätt. Det faktum att även några andra arbetstagare blev utan resultatavvode berättigade enligt jämställdhetsombudsmannen emellertid inte arbetstagare A:s sämre behandling jämfört med de arbetstagare som hade fått resultatavvode. A kunde anses ha varit i samma ställning med de arbetstagare som erhållit avvode vad gäller syftet av betalningen av engångsposten.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att A hade blivit diskriminerad i strid med jämställdhetslagen. I ärendet fäste jämställdhetsombudsmannen uppmärksamhet även vid att om arbetstagare förlorar resultatavvoden som betalas för tiden före föräldraledigheten kan detta påverka arbetstagares villighet att använda sina föräldraledigheter. EU-domstolen har ansett att om en arbetstagare förlorar sin kollektivavtalsenliga lön under moderskapsledigheten på grund av att hon börjar sin moderskapsledighet direkt efter sin föräldraledighet under vilken hon inte har erhållit lön, kan detta påverka arbetstagarens beslut att utnyttja sin rätt till föräldraledighet (mål C-512/11 och C-513/11). Detta i sin tur undergräver den ändamålsenliga verkan av direktiv 96/34 om föräldraledighet. (TAS 108/2020)

4.5 Diskriminering i skolor och vid 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.

De kontakter som jämställdhetsombudsmannen tog emot 2020 gällande skolor och läroanstalter gällde bland annat antagning av elever i simklassen i en högstadieskola, Polisyrkeshögskolans inträdeskrav, anordnande av studerandevenemang samt ett gymnasiums tolkning av deltagande i uppbåd som olovlig frånvaro.

EXEMPEL PÅ MISSTANKE OM DISKRIMINERING I ANSLUTNING TILL SKOLOR OCH LÄROANSTALTER

Könskvoter vid antagning av studerande

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida de grunder för antagning av studerande som idrotts- och hälsovetenskapliga fakulteten vid Jyväskylä universitet tillämpar är förenliga med jämställdhetslagen. Enligt rådande antagningspraxis tillämpas könskvoter när sökande kallas till det andra skedet av inträdesprovet till huvudämnesgruppen idrottsbiologi vid Jyväskylä universitet och till det andra skedet av idrottspedagogiken samt i det slutliga valet.

Under beredningen av ärendet hörde jämställdhetsombudsmannen idrotts- och hälsovetenskapliga fakulteten vid Jyväskylä universitet, undervisnings- och kulturministeriet samt Förbundet för Lärare i Idrott och Hälsokunskap rf. Dessutom reserverades Jyväskylä universitet möjlighet att ge ett separat utlåtande om idrotts- och hälsovetenskapliga fakultetens utredning.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det inte lagts fram tillräckliga motiveringar för att upprätthålla könskvoterna i Jyväskylä universitets antagningspraxis. Således strider denna praxis mot jämställdhetslagen. Jyväskylä universitet ombads att inom sex månader meddela jämställdhetsombudsmannen vilka åtgärder man har vidtagit efter att ha fått utlåtandet. (TAS 217/2017)

4.6 Diskriminering i prissättningen och tillgången till 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

rikta 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 utslutande 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.

År 2020 kontaktades jämställdhetsombudsmannen 50 gånger med ärenden som relaterar till prissättning och tillgång till tjänster. Största delen av dessa gällde gymbesök och frisörtjänster.

EXEMPEL PÅ MISSTANKE OM DISKRIMINERING I PRISÄTTNINGEN OCH TILLGÅNGEN TILL TJÄNSTER

Erbjudande på skönhetsbehandlingar enbart till kvinnor

Jämställdhetsombudsmannen mottog en anmälan om att skönhetsalong A hade ett erbjudande på ljusimpulsbehandlingar som riktats enbart till kvinnor. Jämställdhetsombudsmannen begärde en redogörelse om saken. Skönhetsalong A:s ägare, en enskild näringsidkare, svarade att hon ger skönhetsbehandlingar enbart till kvinnor. Som skäl avgav hon att hon är muslim och kan av sedlighetsskäl inte röra vid män som inte tillhör hennes familj. En del av muslimerna tillämpar tolkningen att det enligt deras religion inte är acceptabelt att röra vid personer av det motsatta könet som inte tillhör deras familj eller närmaste släkt.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det inte var fråga om erbjudande av tjänster med mer ogynnsamma villkor till män än till kvinnor, utan erbjudande av tjänster enbart till kvinnor. Därmed bedömdes situationen enligt 8 e § 2 mom. i jämställdhetslagen.

I bestämmelsen konstateras att det är tillåtet att tillhandahålla varor och tjänster utslutande eller främst till personer av ett kön, om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.



8 e § i jämställdhetslagen och dess förarbeten grundar sig på Europarådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (2004/113/EG).

I rådets direktiv 2004/113/EG och i förarbetena för 8 e § i jämställdhetslagen har det listats exempel på befogade syften på grund av vilka man kan avvika från principen för likabehandling. Trots att listan på exempel inte kan betraktas som uttömmande, ska eventuella avvikelser som inte nämnts i direktivet eller förarbetena för jämställdhetslagen ändå kunna motiveras på motsvarande sätt vad gäller direktivets syfte. Syftet är att undanröja diskriminering på grund av kön när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

Vid bedömning av huruvida näringsidkarens förfarande kan accepteras ska man även ta hänsyn till synpunkter som hänför sig till hennes grundläggande rättigheter såsom näringsfrihet och religionsfrihet. Om näringsidkaren förutsätts erbjuda skönhetsjänster även för män, skulle hon bli tvungen att sluta med sin näringsverksamhet eller ge upp ett förfaringsätt som enligt henne tillhör hennes religion.

Religion, övertygelse eller kulturella skäl är emellertid inte automatiskt och nödvändigtvis en motiverad orsak att avvika från principen av jämlik behandling av könen. Samma gäller också näringsfrihetens relation till principen av jämlik behandling av könen. Bedömningen gäller i varje enskild situation relationen av jämställdheten mellan könen till andra grundläggande rättigheter om dessa rättigheter står i konflikt mot varandra. Jämställdhetsombudsmannen känner inte till någon rättspraxis om tolkningen av 8 e § i jämställdhetslagen eller direktivet 2004/113/EG där denna fråga skulle ha behandlats.

I förarbetena för 8 e § i jämställdhetslagen samt i direktivet 2004/113/EG har det konstaterats att vad gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster kan till exempel sedlighets-skäl utgöra ett befogat syfte för olik behandling.

Att röra vid någon av det motsatta könet är en central del av begreppet sedlighet. Människor har av olika anledningar olika uppfattningar om gränsen för sedlighet vid rörande av en person av det motsatta könet. I bedömningen av det aktuella ärendet är det inte avgörande huruvida dessa uppfatt-



ningar grundar sig på religion eller på andra orsaker. En sedlighetsuppfattning enligt vilken det inte är acceptabelt att röra vid personer av det motsatta könet kan i fråga om skönhetsbehandlingar som erbjuds av en enskild näringsidkare beaktas som en legitim grund att erbjuda tjänster enbart till ett kön. Denna tolkning äventyrar inte tillgodoseendet av syftet av direktiv 2004/113/EG. Situationen handlade till exempel inte om offentliga hälsovårdstjänster där tolkningen av vilka sedlighetskäl som kan anses vara legitima kan vara snävare.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att de sedlighetskäl som näringsidkaren framställt utgjorde i enlighet med 8 e § 2 mom. i jämställdhetslagen ett berättigat mål att erbjuda skönhets tjänster enbart till kvinnor. Att erbjuda tjänster enbart till kvinnor är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå detta mål. Därmed var det inte fråga om diskriminering i strid med 8 e § i jämställdhetslagen. (TAS 37/2020)

4.7 Könsidentitet och könsuttryck

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av könsidentitet och könsuttryck. Dessutom ålägger jämställdhetslagen myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Under verksamhetsåret behandlade jämställdhetsombudsmannen flera olika typer av ärenden som gällde könsidentitet och könsuttryck. Jämställdhetsombudsmannen tillfrågades

bland annat om frågor om kön i olika enkäter och vid rekrytering, användningen av könsuppdelade utrymmen, att första bokstäverna av det tidigare namnet av personer som korrigerat sitt kön syns i användarnamn, att erhålla studieintyg med det nya namnet samt privata vårdkostnadsförsäkringars ersättning för hormonbehandlingar.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades även om svårigheterna att erhålla den vård som önskas i samband av könskorrigering. Jämställdhetsombudsmannen har dock inte behörighet att ta ställning till av läkare ställda diagnoser eller vårdlösningar. Eventuella felbehandlingar hanteras av de myndigheter som övervakar hälsovården.

Jämställdhetsombudsmannen samarbetade med organisationer som främjar könsminoriteteters rättigheter bland annat inom statsrådets regnbågssamarbetsnätverk. Nätverket består av representanter för olika ministerier, för diskrimineringsombudsmannens och jämställdhetsombudsmannens byråer samt för civilsamhället.

I början av 2020 grundades Intersukupuolisten ihmisoikeudet (Mänskliga rättigheter av interkönade personer) – ISIO ry, med vilken jämställdhetsombudsmannen fortsatte det samarbete som tidigare hade skett med samfundet Intersukupuolisuus.fi.

År 2020 deltog jämställdhetsombudsmannen i Pride-veckan och Pride-paraden, denna gång virtuellt på grund av corona. En representant för jämställdhetsombudsmannen deltog också i evenemanget Building bridges between equality bodies and trans and intersex activists. Evenemanget anordnades av de europeiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas nätverk Equinet.

Könsminoriteter och utvecklingen av lagstiftningen

Statsminister Sanna Marins regeringsprogram innehåller punkter som direkt eller indirekt berör könsminoriteter. Rekommendationer som gäller könsminoriteter i jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018 har beaktats i regeringsprogrammet.

Rapporten av den av social- och hälsovårdsministeriet tillsatta beredningsgrupp för reformen av translagstiftningen blev färdig i början av år 2020. Avsikten var att arbetet ska fortsätta utifrån rapporten. Fortsatt beredning drog emellertid ut på tiden, och i november 2020 uttryckte jämställdhetsombudsmannen sin allvarliga oro om framskridandet av reformen av translagstiftningen i sitt brev till familje- och omsorgsminister Krista Kiuru. Flera organisationer gav också sitt ställningstagande där de vill snabba på reformen av translagen. Enligt social- och hälsovårdsministeriet kommer en bred arbetsgrupp att tillsättas i mars 2021 att bereda regeringens proposition på basis av tjänsteberedningen. Avsikten är att lämna propositionen till riksdagen i december 2021.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sina utlåtanden om ändringsprojekt som gäller strafflagen att könsmångfald ska beaktas i projekten.

I sitt utlåtande om beredningen av statsrådets redogörelse om de mänskliga rättigheterna anförde jämställdhetsombudsmannen att könsminoriteters rättigheter ska inkluderas i redogörelsen.

4.8 Främjande av förlikning

Jämställdhetsombudsmannen kan främja förlikning i ärenden som handlar om diskriminering såsom avses i jämställdhetslagen. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av kön, könsidentitet och könsut-

tryck. Den lagstadgade möjligheten till förlikning förbättrar rättsskyddet och faktiskt tillgodoseende av rättigheterna av personer som blivit utsatta för diskriminering.

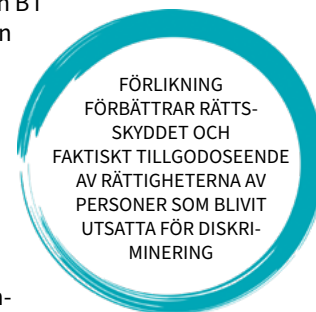
Möjligheten till förlikning är viktig för båda parter i en tvist. Förfarandet kan fungera som ett bra alternativ till rättegångar som ofta är dyra, långvariga och har osäkra resultat.

Jämställdhetsombudsmannen strävar efter att få parterna att uppnå samförstånd i diskrimineringsärenden.

Användningen av förlikningsförfarandet är frivillig och baseras på parternas samtycke. Vid förlikning kan man också till exempel komma överens om ekonomisk ersättning. Fastställelse av förlikningen kan ansökas om hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. En bekräftad förlikning kan verkställas såsom en lagakraftvunnen dom.

EXEMPEL PÅ EN FÖRLIKNING SOM UPPNÅDDES UNDER 2020

En arbetstagare och en arbetsgivare uppnådde förlikning med jämställdhetsombudsmannens hjälp. Ärendet handlade om behandlingen av en visstidsanställd som tagit ut familjeledighet. Visstidsanställningen av arbetstagare A grundade sig på ett vikariat för arbetstagare C. När A tog ut familjeledighet anställdes vikarien B i stället för A. Under A:s familjeledighet sade den fast anställda C upp sig och B fick en fast anställning. Vid tillsättningen av anställningen hade arbetsgivaren inte beaktat A som var på familjeledighet alls, utan A fick veta om att C sagt upp sig och att C fått en fast anställning i efterhand när hen frågade arbetsgivaren om arbetssituationen. Arbetsgivaren betalade A en ekonomisk ersättning och ett samtal för att gå igenom vad som hänt anordnades för parterna. Båda parter ansåg att det myndighetsdrivna förlikningsförfarandet var lyckat.







5 FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN

Varje arbetsgivare har enligt jämställdhetslagen en skyldighet att på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. Skyldigheten gäller såväl offentliga som privata arbetsgivare, oberoende av antalet arbetstagare. Även skolor och läroanstalter har en skyldighet att främja jämställdhet. I jämställdhetslagen föreskrivs om skyldigheten att utarbeta jämställdhetsplaner. Den gäller läroanstalter och arbetsgivare med minst 30 arbetstagare.

I jämställdhetslagen föreskrivs också om sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt. Enligt jämställdhetslagen har myndigheterna en skyldighet att främja jämställdhet i all sin verksamhet.

5.1 Jämställdhetsplanering på arbetsplatser

Lagen om jämställdhet förpliktigar arbetsplatser, som regelbundet har minst 30 arbetstagare, att årligen upprätta en personalpolitisk jämställdhetsplan. 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.

Övervakning av jämställdhetsplaner

Jämställdhetsombudsmannen tar emot arbetsplatsers jämställdhetsplaner för granskning via flera olika kanaler. Ombudsmannen bad att granska jämställdhetsplanerna från de arbetsplatser vars diskrimineringsärenden utreddes vid ombudsmannens byrå. Jämställdhetsplanerna begärdes också om en representant för personalen meddelade att ingen plan hade utarbetats eller att den inte motsvarade lagens krav.

Under 2020 publicerades Inkeri Tanhuas utredning om jämställdhetsplanering vid högskolor och en undersökning om jämställdhetsplaner och lönekartläggningar på arbetsplatser som Statistikcentralen har utfört för social- och hälsovårdsministeriet. Dessa ger omfattande information om läget av jämställdhetsplaneringen och de åtgärder som behövs, vilket är viktigt även för jämställdhetsombudsmannens arbete.



5.2 Kvoter

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

Enligt samma lagrum skall det i lednings- eller förvaltningsorganet i ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en anstalt eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet, finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Lagrummet förpliktar alla instanser som föreslår medlemmar till sagda organ att föreslå en man och en kvinna för varje plats.

Begreppet särskilda skäl bör tolkas snävt. Ett dylikt skäl kan t.ex. vara att ett organ behandlar ett smalt specialområde där experterna är antingen kvinnor eller män. Ett särskilt skäl bör alltid motiveras och bör finnas redan när organet grundas.

EXEMPEL PÅ KONTAKT GÄLLANDE KVOTER

Sammanfattning av stadens planläggningsarbetsgrupp

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om sammansättningen av X stads planläggningsarbetsgrupp överensstämmer med kvotbestämmelsen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Av de sju medlemmarna i planläggningsgruppen är endast en kvinna.

Enligt 4 a § 1 mom. i jämställdhetslagen ska både kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag av kommunfullmäktige, ha minst 40 procent kvinnor och män vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

I kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen definieras kommunala organ inte närmare, med undantag av att kommunfullmäktige har lämnats utanför kvotbestämmelsen. Högsta förvaltningsdomstolen har konstaterat att de organ som avses i kvotbestämmelsen i vissa fall också kan vara andra organ än de som nämns i 17 § i kommunallagen (365/1995), till exempel arbetsgrupper. Tolkningen utgår det vederbörande organets ställning och uppgifter i det kommunala beslutsfattandet. Vid bedömningen kan man också fästa uppmärksamhet vid organets sammansättning och för vilken tid eller regelbundenhet organet har tillsatts.

Kvotbestämmelsen gäller separat både ordinarie medlemmar och ersättare. Det är möjligt att av särskilda skäl avvika från kvotkravet, till exempel om det inom ett specialområde finns sakkunniga av endast det ena könet att tillgå. Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning ska begreppet av särskilt skäl tolkas snävt, och om man åberopar ett särskilt skäl ska beslutet motiveras. Den myndighet som bereder tillsättandet av organ ska se till att kvotbestämmelsen följs.

I rättspraxis har kommunen haft rätt att avvika från könskvoten i jämställdhetslagen främst när medlemmar till organen väljs på basis av ställning som tjänsteinnehavare eller förtroendevald. Då är det oftast fråga om kommittéer till vilka även tjänsteinnehavare kan väljas på basis av tjänsteställning. Ställning som tjänsteinnehavare eller förtroendevald kan inte automatiskt anses vara en sådan särskild orsak som avses i jämställdhetslagen. I praktiken kan det dock förekomma situationer där det med tanke på organets uppgift objektivt sett är motiverat att tillsätta ett kommunalt organ med en sammansättning av förtroendevalda och tjänsteinnehavare på en viss nivå. Detta bör dock alltid övervägas och motiveras noggrant från fall till fall. Särskilda skäl bör åtminstone inte kunna åberopas i efterhand om de inte har beaktats redan då organet tillsattes.

Bedömning av ärendet

Till medlemmar i planlägningsarbetsgruppen har stadsdirektören, en teknisk chef och en stadsarkitekt utsetts på basis av tjänsteställning. Till förtroendevalda i arbetsgruppen har stadsstyrelsen dessutom utsett stadsstyrelsens första vice ordförande, stadsfullmäktiges andra vice ordförande, en medlem i stadsstyrelsen samt samhällsnämndens vice ordförande. Gruppen består av sju medlemmar, varav en är kvinna.

Kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen har inte beaktats i tjänsteinnehavarbeslutet, eftersom man ansett att den inte är relevant med tanke på arbetsgruppens syfte och arbetssätt. Staden hänvisade dessutom i sin utredning till att den aktuella planlägningsarbetsgruppen inte är ett sådant organ som avses i kommunallagen.

Enligt utredningen pågår eller inleds projekt för planläggning och annan markanvändning fortlöpande i staden. Den arbetsgrupp som stöder planläggarens arbete har främst konstaterats gynna planläggningens idéer, planering och övrig beredning samt utvärderingen av planlägningsresultaten samt annan verkställighet.

Syftet med arbetsgruppen i fråga var att enligt ovan nämnda beskrivning bereda planläggningen och på så sätt påverka det samhälleliga beslutsfattandet. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att planlägningsarbetsgruppen, med beaktande av dess uppgift, kan anses vara ett sådant kommunalt organ vars sammansättning ska följa kvotbestämmelsen på 40 procent i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Stadsdirektören hade utsett stadsdirektören, en teknisk chef och en stadsarkitekt till planlägningsgruppen på basis av tjänsteställningen. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att arbetsgruppens uppgift var av sådan natur att man på basis av tjänsteställningen kunde utse personerna i fråga till medlemmar i arbetsgruppen. Till medlemmar i egenskap av förtroendevalda hade man utsett stadsstyrelsens första vice ordförande, stadsfullmäktiges andra vice ordförande, en medlem i stadsstyrelsen samt samfundsnämndens vice ordförande. De förtroendevaldas roller i arbetsgruppen föreföll således inte vara bundna till en viss förtroendemannaställning på det sätt som förutsätts ovan.

Tre medlemmar i planlägningsarbetsgruppen valdes således på basis av tjänsteställning. Två av dem var män och en kvinna. Alla fyra förtroendemannamedlemmar var män. För att följa 4 a § 1 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, borde två av de valda förtroendemannamedlemmarna i planlägningsarbetsgruppen ha varit kvinnor.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att stadsdirektören och stadsstyrelsen inte hade vidtagit tillräckliga åtgärder för att följa kvotbestämmelsen vid beredningen av ärendet. Jämställdhetsombudsmannen påminde om att det är en tjänsteplikt att följa kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen

och uppmanade X stad att i fortsättningen fästa noggrannare uppmärksamhet vid kraven i 4 a § i jämställdhetslagen när organ som avses i bestämmelsen tillsätts. (TAS 318/2019)

5.3 Jämställdhet i skolor och vid läroanstalter

Utöver diskrimineringsförbudet är undervisnings- och utbildningsanordnare enligt jämställdhetslagen skyldiga att se till att läroanstalterna arbetar systematiskt och planerligt 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.

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. Det har under de senaste åren varit ett av de prioriterade områdena i jämställdhetsombudsmannens verksamhet.

Besök hos anordnare av grundläggande utbildning fortsatte

Tillsynsverksamhet som inriktades på anordnare av grundläggande utbildning inleddes under 2019 och fortsatte under 2020. I samband med besöken betonade jämställdhetsombudsmannen för utbildningsanordnarna att ett effektivt verkställande av skyldigheten att främja jämställdheten vid varje läroanstalt förutsätter att utbildningsanordnaren aktivt uppmuntrar, övervakar och ger anvisningar för arbetet med att främja jämställdheten i de grundskolor som utbildningsanordnaren förvaltar.

Jämställdhetsombudsmannen hann endast besöka Kouvola och S:t Michel innan coronabegränsningarna förhindrade resten av redan överenskomna besök.



6 STATISTIK

En stor del av de ärenden som kommer till jämställdhetsombudsmannen för behandling handlar om kontaktförfrågningar, såsom misstankar om diskriminering och olika förfrågningar om information om till exempel innehållet i jämställdhetslagen eller jämställdhetsombudsmannens verksamhet. De ärenden som behandlas omfattar även övervakningen av jämställdhetsplaner eller handlar om jämställdhetsombudsmannens utlåtanden, till exempel till andra myndigheter. Utöver den statistik som här beskrivs behandlar jämställdhetsombudsmannen även ärenden som gäller kommunikation, ekonomi och förvaltning.

I jämställdhetsombudsmannens skriftliga diarium år 2020 öppnades 577 ärenden och 538 ärenden avgjordes. De flesta av de ärenden som bokfördes i diariet gäller skötseln av jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgifter.

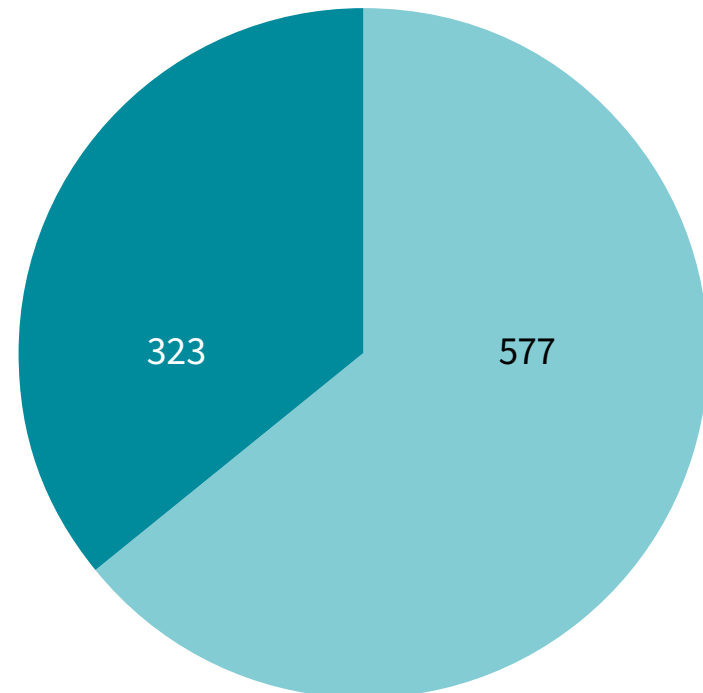
Under 2020 kontaktades jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 900 gånger, varav 64 % (577 st.) var skriftliga förfrågningar och 36 % (323 st.) telefonsamtal. Antalet kontakter per telefon minskade sannolikt på grund av att från mars 2020 till augusti 2020 gavs telefonrådgivning genom att vi ringde tillbaka till kunderna. Vi återgick till vår normala telefonrådgivning i september.

Av de skriftliga kontaktförfrågningarna gällde 44 % (252 st.) diskrimineringsärenden och 50 % av dessa handlade om diskriminering i arbetslivet.

Av telefonsamtal gällde hälften (165 st.) diskriminering. Av de diskrimineringsrelaterade telefonsamtalen gällde 90 % arbetslivet, och av dessa gällde nästan 40 % diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet. De övriga samtalen som berörde jämställdhetsombudsmannens befogenheter gällde diskriminering inom andra livsområden än arbetslivet eller jämställdhetsplanering.

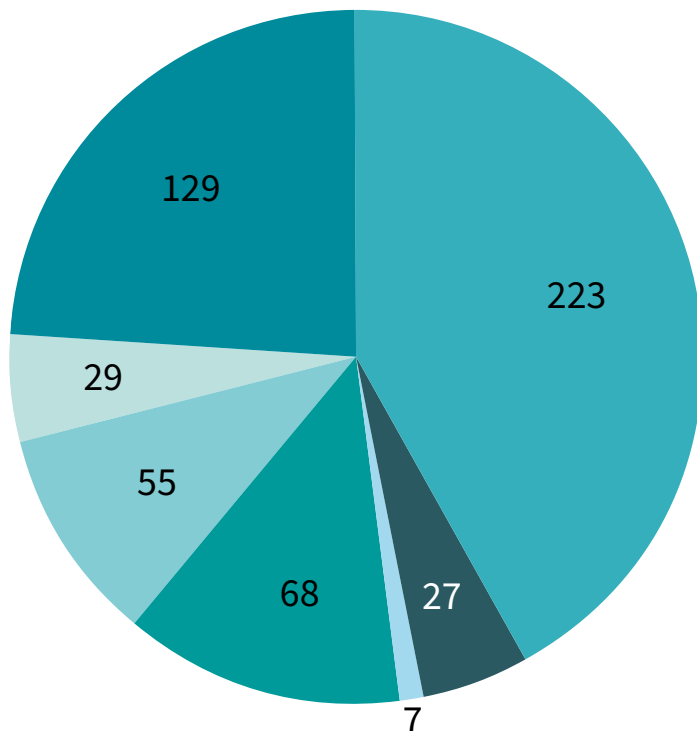
SKRIFTLIGA KONTAKTER OCH KONTAKTER PER TELEFON 2020 (sammanlagt 900 st.)

● Kontakter per telefon 323 st. ● Skriftliga ärenden 577 st.



Skriftligt behandlade ärenden 2020

Under året fattades beslut i 538 anhängiggjorda ärenden. Av de ärenden som behandlades skriftligen och avgjordes under verksamhetsåret gällde 40 % (223 st) diskrimineringsförbuden. Av dessa berörde nästan 60 % (131 st) diskriminering i arbetslivet. Kontakterna gällde oftast misstänkt diskriminering på grund av graviditet eller föräldraskap, anställningsdiskriminering eller lönediskriminering. Resten av de skriftliga kontakterna gällde diskriminering någon annanstans än i arbetslivet: 5 ärenden gällde diskriminering vid läroanstalter och 28 ärenden gällde diskriminering i prissättning och tillgång till varor och tjänster. 59 ärenden omfattades av det allmänna diskrimineringsförbudet. Det allmänna förbudet gäller alla de ärenden som inte omfattas av de särskilda förbuden som berör arbetslivet, läroanstalter eller varor och tjänster.



27 ärenden gällde övervakning och främjande av jämställdhetsplaner, såsom kommunernas jämställdhetsplaner, och 7 ärenden gällde sammansättningen av olika organ. Jämställdhetsombudsmannen gav 55 svar på olika typer av begäran om information kring jämställdhetslagen och jämställdhetsombudsmannens verksamhet. Jämställdhetsombudsmannen gav 68 utlåtanden till andra myndigheter och internationella aktörer.

Dessutom kontaktades jämställdhetsombudsmannen 129 gånger i ärenden som inte handlade om jämställdhetslagen och som inte föll inom ramen för jämställdhetsombudsmannens befogenheter. Vid behov hänvisades kunden till en behörig myndighet. Resten av de ärenden som behandlades skriftligen under året hade att göra med förvaltning och kommunikation.

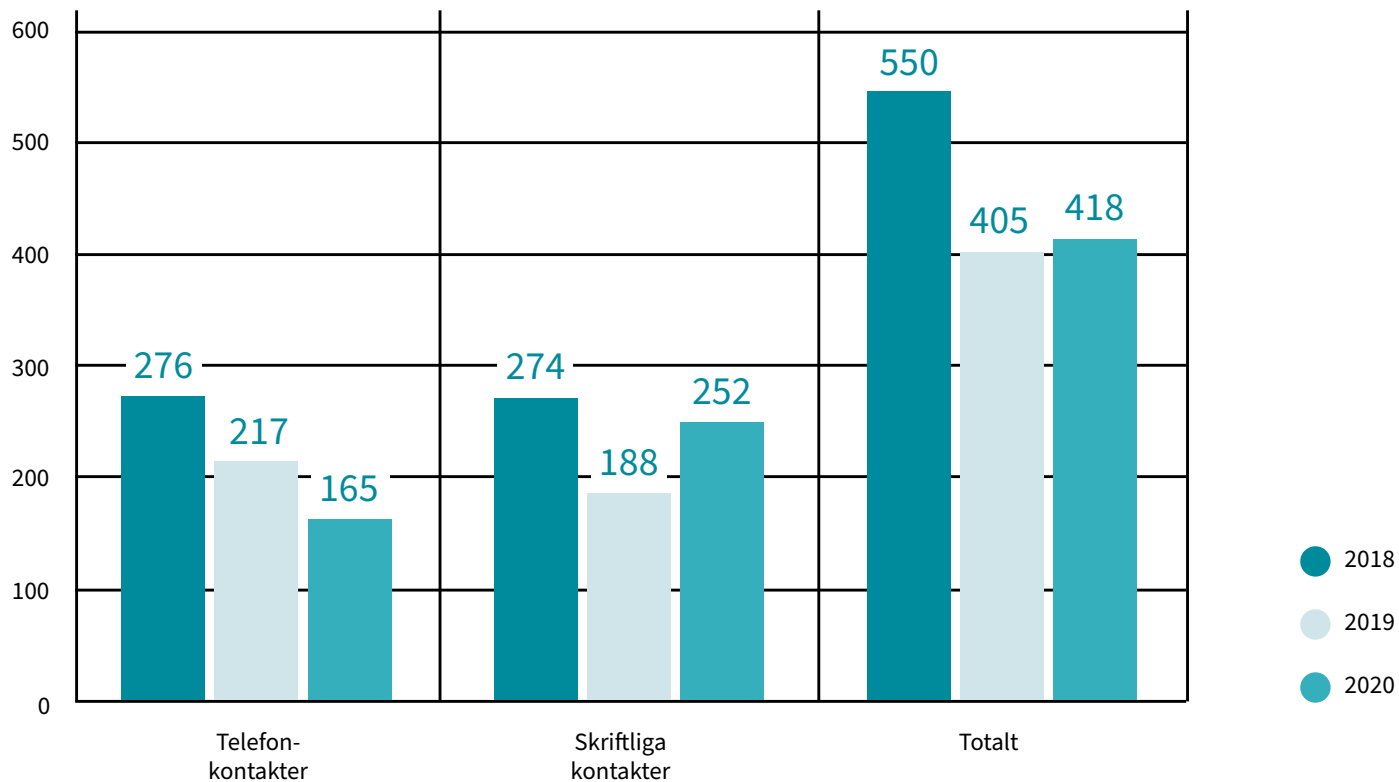
SKRIFTLIGT BEHANDLADE ÄRENDEN 2020 (sammanlagt 538 st.)

- Diskrimineringsärenden 223 st.
- Övervakning och främjande av jämställdhetsplanen 27 st.
- Kvoter 7 st.
- Utlåtanden till andra myndigheter 68 st.
- Begäran om information om jämställdhetslaget och jämställdhetsombudsmannens verksamhet 55 st.
- Förvaltningen, kommunikation och övriga ärenden 29 st.
- Ingen behörighet i ärenden 129 st.

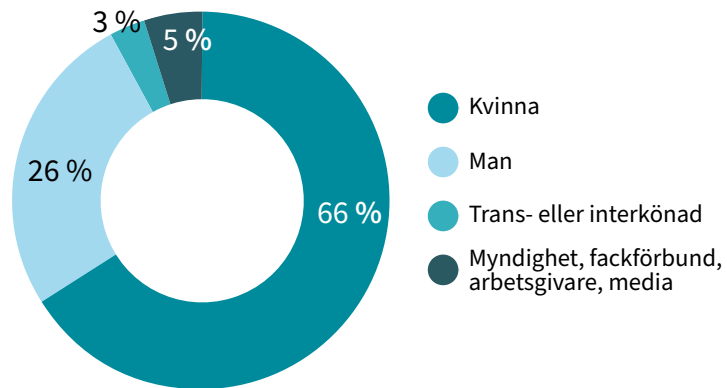
Kontakter gällande diskriminering 2018–2020

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades 2020 lite mer i diskrimineringsrelaterade ärenden än 2019. År 2020 kontaktades jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 418 gånger i diskrimineringsrelaterade ärenden (skriftliga och telefonkontakter) mot 405 gånger år 2019 och 550 gånger år 2018.

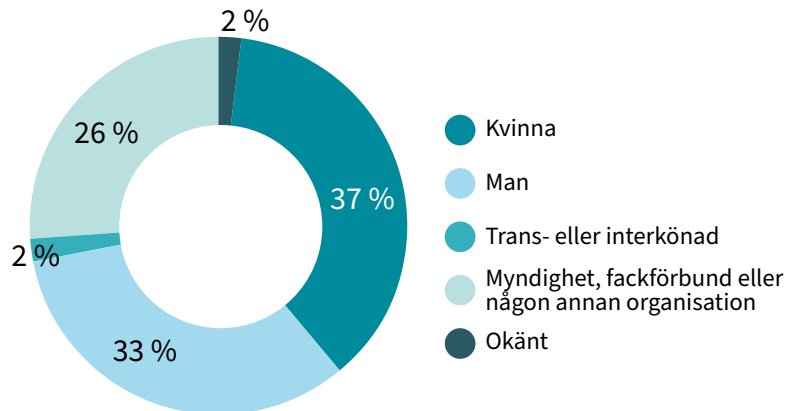
KUNDKONTAKTER GÄLLANDE DISKRIMINERING 2018–2020



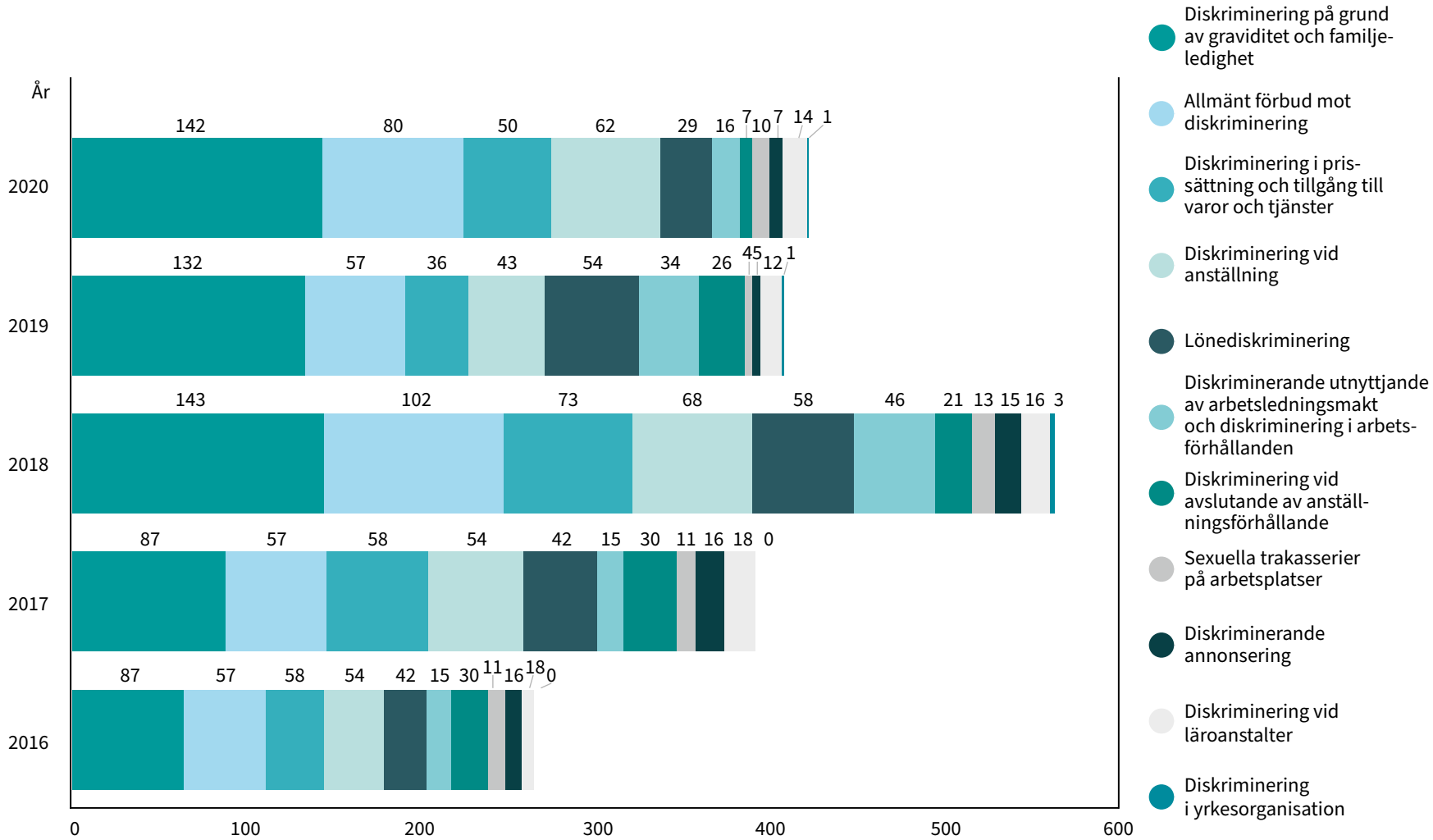
KONTAKTER TILL TELEFONRÅDGIVNINGEN 2020, ENLIGT DEN SOM TAGIT KONTAKT (UPPSKATTNING, %)



AVSLUTADE SKRIFTLIGA ÄRENDEN GÄLLANDE DISKRIMINERING, ENLIGT DEN SOM TAGIT KONTAKT (UPPSKATTNING, %)



KONTAKTER GÄLLANDE DISKRIMINERING 2016–2020



Kontakterna gällande diskriminering (skriftliga kontakter och telefonkontakter) som mottogs av jämställdhetsombudsmannen 2020 fördelades enligt följande:

- 142 gällde diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet (10 mer än 2019)
- 80 gällde allmän diskrimineringsförbud (23 mer än 2019)
- 62 gällde diskriminering vid anställning (19 mer än 2019)
- 50 gällde diskriminering i prissättning och tillgången till varor och tjänster (14 mer än 2019)
- 29 gällde lönediskriminering (25 mindre än 2019)
- 16 gällde diskriminerande utnyttjande av arbetsledningsmakt och diskriminering i arbetsförhållanden (18 mindre än 2019)
- 7 gällde diskriminering vid avslutande av anställningsförhållande (19 mindre än 2019)
- 10 gällde trakasserier på arbetsplatser (6 mer än 2019)
- 7 gällde diskriminerande annonsering (2 mer än 2019)
- 14 gällde diskriminering vid läroanstalter (2 mer än 2019)
- 1 gällde diskriminering i yrkesorganisation (samma som 2019)

Några av kontakterna gällande diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet gällde också lön, utnyttjande av arbetsledningsmakt och diskriminering i arbetsförhållande och avslutande av anställningsförhållande. I tabellen ingår de dock i gruppen om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.

Anslag och personal

Jämställdhetsombudsmannens byrå hade 2020 i genomsnitt 11,7 årsverken. På byrån arbetade också en visstidsanställd överinspektör, kommunikationsplanerare och projektplanerare.

Jämställdhetsombudsmannens anslag var 970 000 euro under verksamhetsåret. Anslaget omfattar utöver verksamhetsanslag dessutom lönekostnader för de anställda samt övriga administrativa utgifter. Nästan 90 % anslagen används för kostnader för personal och lokaler.

7 SAMARBETE OCH KOMMUNIKATION

Jämställdhetsombudsmannen utför aktivt samarbete både i hemlandet och inom internationella nätverk.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS REPRESENTATION I OLIKA ORGAN OCH ARBETSGRUPPER

- Beredningsgrupp för lagstiftning om lönetransparens /social- och hälsovårdsministeriet
- Expertnätverket för jämställdhet / Centret för jämställdhetsinformation
- Expertpanelen för uppföljning av diskriminering /justitieministeriet
- Handledningsnätverket för justitieministeriets förvaltningsområde/justitieministeriet
- Människorättscentrets delegation
- Nationellt regnbågssamarbetsnätverk
- Statens idrottsråds sektion för likabehandling, jämställdhet och hållbar utveckling
- Statistikcentralens jämställdhetsgrupp
- Styrgruppen för ESF-projektet Moninaisesti parempi / THL
- Styrgruppen för projektet Spelar kön roll? / THL

INTERNATIONELLT SAMARBETE

Jämställdhetsombudsmannen är medlem i de europeiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas nätverk Equinet (European Network for Equality Bodies). Jämställdhetsombudsmannens experter deltog precis som tidigare år i det arbete som utfördes inom Equinets arbetsgrupper Communication Strategies and Practices och Gender Equality samt i Equinets årsmötet. På grund av coronasituationen i Europa anordnades evenemangen online som webinarier.

På grund av coronasituationen anordnades det årliga mötet av de nordiska jämställdhets- och diskrimineringsombudsmännen inte alls under 2020.

KOMMUNIKATIONER

Jämställdhetsombudsmannens webbplats genomgick en omfattande uppdatering under 2020. Den nya webbplatsen publicerades 23.9.2020. Uppdateringen genomfördes i samarbete med barnombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen. Avsikten med den nya webbplatsen är att den är mer tillgänglig för användarna.

I januari 2020 anordnade jämställdhetsombudsmannen, diskrimineringsombudsmannen och barnombudsmannen en gemensam pressträff om diskriminering inom arbetslivet. Jämställdhetsombudsmannen Jukka Maa-rianvaara gav flera intervjuer i jämställdhetsfrågor.

BESÖKARE PÅ WEBBPLATSEN TASA-ARVO.FI
59 521 BESÖKARE

TWITTER: TASAARVO_NEWS
4876 FÖLJARE

FACEBOOK: WWW.FACEBOOK.COM
/TASAARVOVALTUUTETTU
2871 FÖLJARE

INSTAGRAM: @TASAARVOVALTUUTETTU
2756 FÖLJARE

LINKEDIN: TASA-ARVOVALTUUTETTU
DEN NYA KANALEN HAR TAGITS
I DRIFT UNDER ÅR 2020

PUBLIKATIONER
JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE 2019

TASA-ARVOVALTUUTETUN
VUOSIKERTOMUS 2019



Jämställdhetsombudsmannen

PB 22, 00023 Statsrådet
växel: 0295 666 830
www.tasa-arvo.fi

