

# 2021

JÄMSTÄLLDHETS-  
OMBUDSMANNENS  
ÅRSBERÄTTELSE



# 2021

JÄMSTÄLLDHETS-  
OMBUDSMANNENS  
ÅRSBERÄTTELSE

Jämställdhetspublikationer 2022:4

ISSN-L: 1236-9977

ISSN: 1797-9862

ISBN: 978-952-7156-27-8

URN: 978-952-7156-27-8 (pdf)

Foto: Keksi Agency Oy, Istock

Layout och tryck: PunaMusta Oy

# INNEHÅLL

	Jämställdhetsombudsmannens uppgifter .....	4
2	Jämställdhetsombudsmannen har ordet .....	6
3	Utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter .....	8
4	Övervakning av diskrimineringsförbud .....	28
	4.1 Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet....	29
	4.2 Diskriminering vid anställning.....	33
	4.3 Lönediskriminering.....	36
	4.4 Diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck .....	37
	4.5 Diskriminering i skolor och vid läroanstalter .....	40
	4.6 Allmänt förbud mot diskriminering.....	40
	4.7 Förlikning.....	43
5	Främjande av jämställdhet.....	44
	5.1 Jämställdhetsplanering på arbetsplatser .....	45
	5.2 Kvoter.....	45
	5.3 Jämställdhet i skolor och vid läroanstalter .....	48
6	Statistik .....	50
7	Kommunikation och samarbete.....	56

# 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 förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering
- informera om jämställdhetslagen och hur den ska tillämpas
- genom initiativ, råd och anvisningar bidra till att lagens syfte uppnås
- följa upp att jämställdheten genomförs på olika områden 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 2022–2027.

## 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

## Observationer från år 2021

År 2021 var fortfarande en exceptionell tid som präglades av coronapandemin. Jämställdhetsombudsmannens byrå jobbade så gott som hela året på distans; i november hann vi vara på byrån i några dagar i närvaroarbete innan epidemisituationen på nytt tvingade oss att återgå till distansarbete. I skrivande stund ser situationen redan ljusare ut och vi har på nytt kunnat vara på byrån på deltid. Vi har funderat på samma typ av frågor kring hybridarbete som största delen av motsvarande organisationer säkert också funderat på: vilka omständigheter talar för distansarbete och vilka å sin tur för närvaroarbete och vilket vore ett optimalt förhållande mellan distans- och närvaroarbete? Själv har jag lagt märke till distansarbete avsevärt underlättat samordning av arbete och familjeliv, men å andra sidan ersätter ingen mängd Teams-möten växelverkan, gemenskapen, inläringen och informationsutbytet med låg tröskel med kollegerna på arbetsplatsen. Jobb hemma vid köksbordet kan göra arbetet och familjelivet lite väl samordnat och suddat ut gränsen mellan arbete och fritid.

Arbetet vid jämställdhetsombudsmannens byrå präglades under år 2021 av vårt lagtillsynsarbete, men också av beredningen av den berättelse som ska lämnas över till riksdagen. En av jämställdhetsombudsmannens uppgifter är att vart fjärde år överlämna en berättelse om tillgodoseendet av jämställdheten till riksdagen. Berättelsen överlämnades till talman Matti Vanhanen 27.4.2022. Bakom den färdiga tryckta produkten finns en stor mängd inhämtad sakkunskap och erfarenhet kring såväl lagtillsyn som främjande av jämställdhet hos jämställdhetsombudsmannens byrå. Förberedelsen av berättelsen är alltid en stor ansträngning för en byrå med tio personer. I skrivande stund behandlas vår berättelse jämte rekommendationer redan av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott.

Trots coronapandemin framskred flera jämställdhetsåtgärder i statsminister Sanna Marins regeringsprogram – en del av anteckningarna genomfördes å sin tur inte. Reformen av familjeledigheten godkändes i riksdagen i början av december. Den trepartsarbetsgrupp som berett bestämmelserna

kring lönetransparensen i jämställdhetslagen slutförde sitt arbete i slutet av augusti. Beredningen av reformen av kapitlet om sexualbrott i strafflagen fortsatte i justitieministeriet. De arbetsgrupper som beredde reformen av translagstiftningen inledde sitt arbete.

Å andra sidan framskred inte stärkandet av skyddet mot graviditetsdiskriminering av visstidsanställda, vilket antecknats i regeringsprogrammet, i arbets- och näringsministeriets trepartsarbetsgrupp. Jämställdhetsombudsmannen har redan länge fört fram att graviditets- och familjeledighetsdiskriminering är ett allvarligt konstant problem i arbetslivet. Visstidsanställda befinner sig i en synnerligen sårbar ställning och en av de vanligaste formerna av graviditetsdiskriminering är att en visstidsanställning avslutas på grund av graviditet eller familjeledighet. Därför har vi rekommenderat att skyddet mot graviditetsdiskriminering för visstidsanställda borde stärkas i arbetsavtalslagen och i övriga lagar kring tjänsteförhållanden.

Rekommendationen togs upp i regeringsprogrammet och blev föremål för ett uppdrag för en trepartsarbetsgrupp. Arbetsgruppen ansåg dock att det inte är nödvändigt att ändra arbetsavtalslagen i denna utsträckning. Jämställdhetsombudsmannens syn i ärendet har inte ändrats. Trots att undanröjande av diskriminering förutsätter kommunikation kring rättigheterna och skyldigheterna för parterna i ett arbetsförhållande, borde det vara möjligt att ingripa i ett så allvarligt och centralt jämställdhetsproblem också med ändringar i lagstiftningen.

## Reformen av translagstiftningen borde genomföras under denna regeringsperiod

Jämställdhetsombudsmannen, flera andra myndigheter och människorättsorganisationerna har redan i flera år fört fram att translagen (lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet), som bryter mot de mänskliga rättigheterna, borde förnyas i brådskande ordning. Ett centralt problem är kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga som en förutsättning för rättsligt fastställande av könstillhörigheten, men

den nuvarande lagen innehåller också många andra problem. Det är positivt att reformen av translagstiftningen slutligen framskrider. Enligt regeringsprogrammet kommer kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga att avlägsnas från translagen och därtill differentieras medicinsk behandling från korrigerig av den juridiska konststillhörigheten. I skrivande stund har inte lagutkastet till translag ännu hunnit överlämnas till riksdagen för att behandlas av den och jag är orolig för att lagpropositionen inte ska hinna behandlas ännu under denna valperiod. Därtill har korrigeringen av konststillhörighet i lagpropositionen begränsats enbart till myndiga, vilket är problematiskt med tanke på barnens rättigheter.

### Målet med reformen av familjeledigheten är en jämnare fördelning av omsorgen

Reformen av familjeledigheten träder i kraft 1.8.2022. I och med reformen ökas de ledigheter som inte kan flyttas och som är öronmärkta för pappor avsevärt. Även om den nuvarande lagstiftningen möjliggör att så gott som alla ledigheter delas fritt mellan föräldrarna, tar papporna ut enbart 10 procent av familjeledigheterna. Förhoppningsvis uppmuntrar reformen papporna att i fortsättningen ta ut en större del av familjeledigheterna, vilket skulle gynna såväl papporna och mammorna som barnen. Det finns därtill skäl att komma ihåg att delning av familjeledigheter i allmänhet också ekonomiskt är det mest lönsamma för föräldrarna.

Enbart nya lagparagrafer räcker dock inte – också familjevänlig praxis på arbetsplatserna, delning av information och utbildning behövs. Familjeledighetsreformen borde beaktas också i förordnandena i kollektiv- och tjänstekollektivavtalen: när föräldraledigheten ersätter de tidigare moderskaps- och faderskapsledigheterna, borde också avlöningen av föräldraledighet vara oberoende av föräldrarnas konststillhörighet.

### Det är viktigt att främja lönetransparensen för att ingripa i lönediskriminering

Det verkar inte vara enkelt att öka lönetransparensen. Ärendet har beretts redan i undertecknads utredning kring lönetransparensen (2018) och i två trepartsarbetsgrupper, av vilka den senare överlämnade sin rapport i slutet av augusti. Rätten för en arbetstagare som misstänker lönediskriminering att få löneuppgifter rörande en annan arbetstagare och tydliggörande av bestämmelserna kring lönekartläggningen i jämställdhetsplanen har varit på

agendan. Arbetsgruppen var oenig då den avslutade sitt arbete och regeringens utkast till proposition, som nyligen varit på remiss, avviker från arbetsgruppens framställning i fråga om rätten för en individ att få information.

Utifrån våra tillsynsobservationer finns det skäl att genomföra arbetsgruppens framställningar om ökning av lönetransparensen. Ökad transparens rörande löneuppgifter skulle göra det lättare att upptäcka lönediskriminering och ingripa i detta och också effektivisera främjandet av jämställda löner med lönekartläggning.

I den offentliga sektorn är löneuppgifterna offentliga utifrån matrikellagen. I våra yttranden om social- och hälsovårdsreformen riktade vi uppmärksamhet mot att denna lönetransparens ska bevaras också i de framtida välbefinnandeområdena – detta har inte inkluderats i lagpaketet kring social- och hälsovårdsreformen. Lyckligtvis ser det ut som om lönetransparens kommer att bli verklighet via den övriga lagstiftningen. Social- och hälsovårdsreformen var också förknippad med andra avlöningsfrågor, i synnerhet harmoniseringen av lönerna i de framtida välbefinnandeområdena. Det är viktigt att anvisa en tillräcklig budget för detta, så att harmonisering av löner är möjlig på det sätt som jämställdhetslagen och den övriga lagstiftningen förutsätter.

### Det gedigna jämställdhetsarbetet måste fortsättas

Valperioden börjar närma sig sitt slut och följande riksdagsval skymtar redan bakom hörnet. Under denna regeringsperiod har många åtgärder för att främja jämställdhet förts framåt och statsrådets jämställdhetspolitiska redogörelse, som precis överlämnats till riksdagen, ger riksdagsledamöterna möjlighet att diskutera långsiktigare jämställdhetsmål och metoder för främjande av jämställdheten. Förhoppningsvis har också vår berättelse till riksdagen tjänat detta syfte. Med samarbete kan Finland göras till ett ännu mycket mer jämställdare och jämlikare samhälle!

Helsingfors 13.6.2022

Jukka Maarianvaara  
*jämställdhetsombudsman*



# 3 UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN OCH ANDRA MYNDIGHETER





Under 2021 gav jämställdhetsombudsmannen ett antal utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter. Följande utlåtanden är exempel på utlåtanden som begärts av jämställdhetsombudsmannen.

## Utlåtande till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om reformen av familjeledigheter (RP 129/2021 rd)

Jämställdhetsombudsmannen hördes av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott rörande reformen av familjeledigheter 15.10.2021.

Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott har bett jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande om regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen och lagen om småbarnspedagogik samt till vissa lagar som har samband med dem (RP 129/2021 rd, nedan reformen av familjeledigheter).

Enligt regeringens proposition har förslaget som mål att föräldraledigheterna och ansvaret för vård av barn ska delas jämnare än nu mellan båda föräldrarna. Målet är också att främja ett jämlikt bemötande av olika familjeformer i föräldradagpenningssystemet och öka systemets flexibilitet med hänsyn till familjernas olika behov vad gäller utnyttjandet av ledigheter och dagpenningar.

De mål som satts upp för reformen av familjeledigheter är värda att stödjas. Särskilt en jämnare fördelning av omsorgsansvaret kan ha en positiv effekt på jämlikheten i arbetslivet, förbättra särskilt kvinnornas möjligheter att delta i arbetslivet samt göra det lättare att förena arbete och familjeliv.

Enligt jämställdhetsombudsmannens syn innehåller propositionen dock några förslag som är problematiska ur perspektivet för jämställdheten mellan könen.

## Familjeledigheter med avseende på diskrimineringsförbuden

Diskriminering på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap eller kön är förbjuden i lagstiftningen. Vid granskning av förbjuden diskriminering är det viktigt att ta hänsyn till huruvida de personer som jämförs i varje given situation står sinsemellan i en jämförbar ställning där de i regel ska behandlas på samma sätt. Enligt den gällande lagstiftningen har man till exempel kunnat betala ut moderskapspenning under en längre tid än faderskapspenningen. Ur synpunkten för diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen har detta varit möjligt i och med att grunderna för betalningen av moderskaps- och faderskapspenningen har varit olika. Grunden för moderskapspenningen har varit möjligheten att stanna hemma från arbetet och därmed trygga moderns egen och barnets hälsa samt barnets vård i hemmet. Med faderskapspenningen har man uppmuntrat fadern att delta i vården av sitt barn och att skapa en god relation till sitt barn (till exempel RP 50/2004, s. 9). Även grundlagsutskottet har i sitt utlåtande GruU 38/2006 rd konstaterat att jämlikhetsbestämmelsen i 6 § i grundlagen inte hindrar att grunderna för dagpenningar som bestäms på olika grunder behandlas olika.

Föräldrapenningen har däremot ansetts ha en annan ställning än moderskaps- och faderskapspenningar. Syftet med föräldrapenningen är att trygga barnets vård i hemmet. Vad gäller föräldraledigheten anses föräldrarna stå i jämförbar ställning och de ska behandlas lika, varför bland annat föräldrapenningen ska betalas lika för en mor eller en far som vårdar barnet.

Med regeringens proposition ändras strukturen av familjeledigheten så att det framöver endast skulle finnas graviditetspenning som är avsedd för den gravida och födande föräldern samt föräldrapenning. Föräldrapenning skulle betalas till alla föräldrar oavsett kön, varmed föräldrar av olika kön står i jämförbar ställning under den tid föräldrapenningen betalas ut. Därför ska modern och fadern behandlas lika som mottagare av förmåner som hänförs till föräldraledigheten.

## Förslagen om graviditetspenning

### Syftet med graviditetspenningen

I propositionen föreslås att 9 kap. 1–2 § i sjukförsäkringslagen skulle föreskriva om graviditetspenning som skulle ersätta moderskapspenningen. Enligt motiveringarna skulle graviditetspenning vara avsedd för gravida personer för tryggnad av utkomsten under frånvaro från arbetet som förutsätts i slutskedet av graviditeten (RP 129/2021 rd, s. 97). Betalningen av den nuvarande moderskapspenningen har motiverats med att dess syfte är ”att ge modern en chans att vara borta från arbetet och på så sätt trygga både sin egen och barnets hälsa”. Detta perspektiv på hälsa saknas helt från förslaget till reform av familjeledigheter.

Jämställdhetsombudsmannen anser att man i motiveringarna till förslagen till graviditetspenning borde fortfarande ha hänvisat till skydd under graviditet och moderskap. Behovet att trygga hälsan av den gravida och födande föräldern och återhämtningen från graviditeten och förlossningen finns fortfarande kvar. Detta bör framgå tydligt av lagstiftningen. Detta skulle även ha betydelse för mödrarnas rättsliga ställning.

### Graviditetspenningperioden

Enligt propositionen skulle den gravida och födande föräldern alltid ha rätt till graviditets- och föräldrapenning i minst 105 vardagar. Detta skulle inte förutsätta att man är barnets vårdnadshavare eller att man vårdar barnet. Föräldrapenningperioden och föräldraledigheten har traditionellt varit förknippade med vård av barn. Jämställdhetsombudsmannen anser att föräldrapenningperioden inte kan ersätta den tidsperiod som den gravida och födande föräldern ska ha rätt till, till exempel av skäl som förknippas med skydd under graviditet och moderskap som ligger till grund för den nuvarande moderskapsledigheten. Jämställdhetsombudsmannen vill påpeka att i fråga om användningen av föräldrapenning är modern och fadern inte annars heller i jämförbar ställning i och med att i de flesta fall skulle en del av moderns dagar med föräldrapenning gå till återhämtningen från graviditeten och förlossningen. Detta är problematiskt enligt lagstiftningens bestämmelser om diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannen anser att återhämtningen från graviditeten och förlossningen samt amningen av barnet förutsätter att graviditetspen-

ning betalas ut och att graviditetspenningperioden omfattar även tiden efter förlossningen. Det skulle vara viktigt att förlänga graviditetspenningperioden från det som föreslagits. Målsättningen skulle kunna vara en betald moderskapsledighet på minst sex veckor efter förlossningen som förutsätts i artikel 8 i den reviderade europeiska sociala stadgan och dess övervakningsförfarande. Även ILO:s konvention om reform av skydd vid havandeskap och barnsörod fastställer en obligatorisk ledighet efter förlossningen till minst sex veckor.

I konventionen finns även bestämmelser om pauser för ammande. Jämställdhetsombudsmannen anser att införandet av dessa bestämmelser kan behöva utredas även i Finland om föräldrarna börja dela föräldraledigheten jämnare än hittills.

### Betalda moderskaps- och faderskapsledigheter i tjänste- och arbetskollektivavtal

Regeringens proposition har inte granskat hur reformen eventuellt kan påverka betalda moderskaps- och faderskapsledigheter i tjänste- och arbetskollektivavtal samt därmed påverka kvinnornas och männens ekonomiska ställning eller lika lön.

Förhandlingar om tjänste- och arbetskollektivavtal och deras innehåll omfattas av parternas autonomi i fråga om avtal. Jämställdhetsombudsmannen anser att reformen av familjeledigheten ändå innebär en risk för att mödrarnas betalda moderskapsledighet skulle i sin nuvarande form tas bort från tjänste- och arbetskollektivavtalen eller avsevärt förkortas. I så fall skulle den ekonomiska ställningen av mödrar i arbetsförhållanden försämrats dramatiskt. Den förhöjda dagpenningen (90 procent av trehundredelen av årssinkomsten) för graviditetspenningperioden och föräldraledigheten (sammanlagt 56 vardagar) skulle inte ersätta denna ekonomiska förlust. Detta skulle sannolikt påverka även den medelinkomst som beskriver löneskillnaden mellan kvinnor och män. För närvarande är medelinkomsten för kvinnor cirka 84 % av medelinkomsten för män. (TAS 509/2021)



## Utlåtande om utlåtande över utkastet till regeringens proposition till riksdagen med förslag till föräldraskapslag

Jämställdhetsombudsmannen svarade på justitieministeriets begäran om utlåtande ur sin behörighet som berör könsjämställdhet.

I justitieministeriets proposition har man sagt att ändringen är främst av teknisk natur samt att den korrigerar och förtydligar vissa problem som kommit fram i samband med tillämpningen av de nuvarande moderskaps- och faderskapslagarna och frågor som kräver precisering.

### Sammanlagning av moderskapslagen och faderskapslagen till en föräldraskapslag

Jämställdhetsombudsmannen understödjer sammanlagningen av moderskaps- och faderskapslagarna till en lag. Det finns flera gemensamma frågor som hänför sig till fastställandet av moderskapet och faderskapet. Sammanlagningen av lagarna underlättar tillämpningen av bestämmelserna. En gemensam lag kan också främja tankesättet enligt vilket föräldraskapet har lika stor betydelse oberoende av föräldrarnas kön.

### Preciseringar i fädernas rättsskydd

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att propositionen leder till att fädernas ställning och rättsskydd förbättras i praktiken i och med att den som misstänker sig vara barnets far föreslås att under vissa förutsättningar ha rätt att väcka talan även när föräldraskapet har fastställts på grundval av ett erkännande som gjorts före barnets födelse. Rättsskyddet förbättras även med förslaget enligt vilket talan om upphävande av faderskap eller moderskap kan väckas ännu inom ett år från det att orsaken till väckande av talan har framkommit.

### Könsneutralitet

Jämställdhetsombudsmannen ser det som positivt att könsneutralt språk används i föräldraskapslagen och dess motiveringar i den mån det är möjligt när det inte äventyrar den exakthet och begriplighet som krävs av lagstiftningen.

Könsneutralitet är lämplig i situationer där det inte finns något behov att fästa uppmärksamhet i skillnader i ställningen av de olika könen. Det är emellertid viktigt att användningen av ett könsneutralt språk inte osynliggör de faktiska skillnader som finns mellan könen, könsmångfalden och de särskilda situationerna av personer som tillhör könsminoriteter.

### Föräldrarnas kön i lagförslagets 2, 3 och 4 §

Lagtexten i 2 § förknippar inte moderskapet till föräldrarnas kön. I motiveringarna till bestämmelsen har det även konstaterats att konstaterade av föräldraskapet förutsätter inte att den person som har fött barnet har kvinnlig könstillhörighet.

Enligt 3 § kan faderskap konstateras på grundval av äktenskap av den kvinna som har fött barnet. Bestämmelser om andra situationer där faderskapet kan fastställas finns i 4 §.

För kvinnliga par i samband med assisterad befruktning föreslås möjlighet att välja spermier från en donator som samtyckt till att fastställas vara far och denna person fastställs då som barnets far. Detta förbättrar spermatorers, dvs. i regel mäns, möjligheter till fastställt faderskap.

Lagtexten i 4 § förknippar inte faderskapet till föräldrarnas kön. I motiveringarna till bestämmelsen har man emellertid begränsat rätten för transkvinnor att fastställa faderskapet till tidpunkten för fastställandet av könstillhörigheten. Jämställdhetsombudsmannen anser att det inte finns godtagbara grunder för denna begränsning. Jämställdhetsombudsmannen har föreslagit att man i motiveringarna till 4 § i lagen skulle konstatera att fastställandet av faderskap inte förutsätter att fadern har manlig könstillhörighet.

### Registreringar i befolkningsdatasystemet

Att registrera relationen mellan barnet och föräldern i befolkningsdatasystemet kan vara problematiskt särskilt vad gäller integriteten av personer som fastställt sin könstillhörighet och respekten för könsidentiteten. Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att föräldrar som har fastställt sin könstillhörighet har möjlighet att få registreringen av sitt föräldraskap att motsvara deras fastställda könstillhörighet. Registreringar i befolkningsdatasystemet kan diskuteras i samband med reformen av translagen.



## Lagen om assisterad befruktning

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att även granska lagen om assisterad befruktning ur perspektivet för särskilda situationer av personer som tillhör könsminoriteter senast i samband med reformen av translagen. Jämställdhetsombudsmannen har konstaterat att personer som korrigerat sin könstillhörighet ska ha rätt till samma fortplantningsfrämjande tjänster som alla andra till exempel vad gäller lagring av könsceller och assisterad befruktning. (TAS 180/2021)

## Utlåtande för beredningen av statsrådets redogörelse om jämställdhetspolitiken

Social- och hälsovårdsministeriet har bett jämställdhetsombudsmannens och andra aktörers synpunkter på vilka frågor som bör beaktas vid beredningen av statsrådets redogörelse om jämställdhetspolitiken och vilka nationella mål som bör ställas upp i redogörelsen.

Redogörelsen granskar tidsperioden från nutid till år 2030. Respondenterna ombads nämna högst fem tydliga jämställdhetsfrågor och långsiktiga jämställdhetspolitiska mål.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att tyvärr ser det ut som att de nuvarande, centrala jämställdhetsproblemen inte kommer att försvinna trots de olika åtgärderna. Därför anser jämställdhetsombudsmannen att det är viktigt att dessa nuvarande, centrala jämställdhetsproblemen betonas även i den nya jämställdhetsredogörelsen.

Dessutom är det viktigt att i jämställdhetsredogörelsen ta hänsyn till köns mångfald och intersektionell granskning av jämställdhetsfrågorna på ett övergripande sätt.

De jämställdhetsteman som jämställdhetsombudsmannen tog upp i sitt låtande och andra jämställdhetsteman har behandlats mer ingående bland annat i jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen (B 22/2018 rd). Berättelsen innehåller även rekommendationer som hänför sig till dessa teman.

Jämställdhetsombudsmannen föreslog att jämställdhetsredogörelsen skulle behandla åtminstone följande frågor:

- fördelning av omsorgsansvaret
- skillnaderna i inlärningen och segregation inom utbildningen
- löneskillnader
- diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter
- sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Som konkreta och uppföljningsbara långsiktiga jämställdhetspolitiska mål föreslog jämställdhetsombudsmannen följande:

- Avlägsnande av den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män till år 2030
- Minst 20 % av arbetskraften arbetar i s.k. jämställda branscher (minst 40 % kvinnor och män)
- Papporna utnyttjar 30 % av familjeledigheterna
- Förekomsten av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter minskar markant
- Förekomsten av sexuella trakasserier minskar markant

Respondenterna ombads också lämna förslag på hur lagstiftningen eller individens rättsskydd borde utvecklas för att öka jämställdheten mellan könen. Jämställdhetsombudsmannen fäste särskild uppmärksamhet vid vikten av bedömningen av könsrelaterade konsekvenser, jämställdhetsombudsmannens otillräckliga resurser, risken för stora utgifter i samband med rättegångar om tillgodoseendet av rättsskyddet av personer som blivit diskriminerade samt behovet att utveckla rätten att kollektivt väcka talan.

Dessutom tog jämställdhetsombudsmannen tupp tio exempel på lagstiftningsreformer och andra åtgärder för att öka jämställdheten mellan könen. (TAS 561/2021)

## Utlåtande till riksdagens lagutskott om ändring av strafflagen och övervägande av kön som grund för straffskärpning (RP 7/2021 rd)

Den 27 oktober 2021 hördes jämställdhetsombudsmannen av riksdagens lagutskott om en ändring av strafflagen, enligt vilken man som grund för straffskärpning skulle lägga till ett omnämmande om könet som motiv för gärningen.

Lagutskottet begärde ett yttrande från jämställdhetsombudsmannen om regeringens proposition till riksdagen om reformen av strafflagen. (RP 7/2021 rd) I sitt utlåtande tittade ombudsmannen på strafflagen ur ett jämställdhetsperspektiv.

### Den föreslagna ändringen är välkommen, men delvis bristfällig

Brott, våld och hatretorik är könsuppdelade företeelser. Majoriteten av våldsbrotten är våld mellan männen. Detta konstateras också i regeringens förslag. Sammantaget finns det genomsnittliga skillnader mellan könen när det gäller former, motiv och effekter av våld när man jämför kvinnor och män som gärningsmän och offer. Jämställdhetsombudsmannen anser att könsrelaterat våld måste erkännas och förstås för att man bättre ska kunna bekämpa våld och hatretorik och skydda offren.

Jämställdhetsombudsmannen är positiv till att inkludera kön i strafflagen (39/1889) enligt propositionen. Den föreslagna ändringen är dock delvis bristfällig när det gäller jämställdheten och Finlands skyldigheter i fråga om mänskliga rättigheter. Jämställdhetsombudsmannen stöder principen om ett könsneutralt utgångsläge i strafflagen, men fäster uppmärksamheten på de uppfattningar om kön som anges i motiveringen.

### Internationella människorättsförpliktelser kräver en bredare översyn av jämställdhets- och strafflagen

Finlands internationella skyldigheter på människorättsområdet kräver att könsrelaterat våld mot kvinnor bekämpas, och ett sådant enhetligt perspektiv borde ha inkluderats i propositionens motiveringar. I internationell rätt definieras könsrelaterat våld mot kvinnor som våld mot kvinnor på grund av kön och/eller våld där offren vanligtvis är kvinnor.

Enligt definitionen i Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen) avses med kön de socialt konstruerade roller, beteenden, aktiviteter och attribut som ett visst samhälle anser passande för kvinnor respektive män. Till skillnad från regeringens förslag, som snävt definierar kön som ett personligt, externt observerbart kännetecken, är det lättare att förstå vad det är frågan om när det gäller kön, våld och hat mot kvinnor och könsrelaterat våld, mot bakgrund av begreppet kön i internationell rätt.

Syftet med förslaget är att betona hur klandervärda gärningar som motive-ras av hat på grund av kön är. Syftet är också att kraftigare än tidigare ta itu med systematiska trakasserier, hot och riktade trakasserier som hotar ytt-randefriheten, myndighetsverksamhet, forskning och information. Däremot bedöms effekten av lagändringen huvudsakligen vara attitydändrande. Dessutom anges i förslaget att det är motiverat att bedöma könsrelaterat hat i lagstiftningen på samma sätt som rasism. I likhet med rasism och rasistiska brott behandlas dock inte könsdiskriminering och kvinnors historiskt underordnade ställning som ett strukturellt socialt problem som skulle kunna beaktas vid bedömningen av klandervärda handlingar i strafflagen.

I Istanbulkonventionen regleras försvårande omständigheter i materiell (straff)rätt och det krävs bland annat att konventionsstaterna ser till att ett brott som begåtts i nära relationer beaktas som en skärpande omständighet i nationell rätt. I regeringens proposition står det dock till exempel om våld inom relationen att även om kvinnor är mer typiska offer för våld inom parrelationer, är motivet inte relaterat till kön, utan till exempelvis äktenskapsproblem, svartsjuka och hämnd. I en djupare förståelse av våld mot kvinnor och könsrelaterat våld anses de ovan nämnda motiven dock vara könsrelaterade. Ombudsmannen beklagar att denna åsikt inte beaktades vid utarbetandet av regeringens förslag eller att behovet av eventuella separata brottskännetecken inte beaktades i detta avseende.

Det konstateras i propositionen att alternativet till att ändra skärpningsgrunderna kunde ha varit att lägga till kön till egenskapen hets mot folkgrupp. Detta regleringsalternativ har dock avisats genom att hänvisa till att syftet med bestämmelsen har varit att skydda utsatta grupper som befinner sig i en minoritetsställning eller i ett annat behov av särskilt skydd. I detta avseende skulle jämställdhetsombudsmannen ha önskat att man vid utvärderingen av regleringsalternativet hade beaktat vikten av jämställdhet som en väletablerad och allmänt förbjuden diskrimineringsgrund. Det är nu möjligt att handlingar för vilka de föreslagna skärpningsgrunderna inte gäller kan undantas från bestraffning.

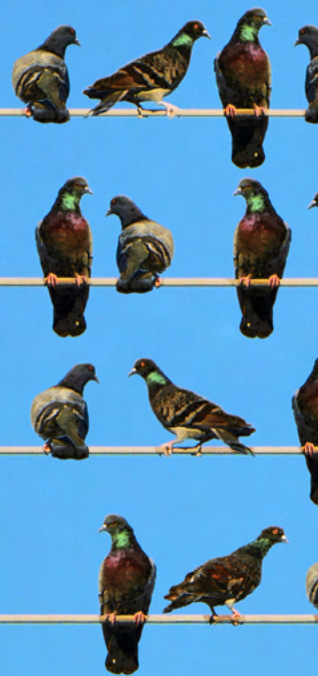
### Behovet av skydd för personer som tillhör en könsminoritet

Eftersom de benämningar som människor använder om sig själva och sina könsidentiteter varierar, har det angetts i förslaget att sådana namn inte uttryckligen kan beaktas och definieras i strafflagen. Därför har man i propositionen kommit fram till att motivet för handlingen som rör offrets könsidentitet, könsuttryck eller att offret är interkönad även i fortsättningen bör betraktas som "annat" parallellt hatmotiv. I propositionen avser man däremot man och kvinna med kön.

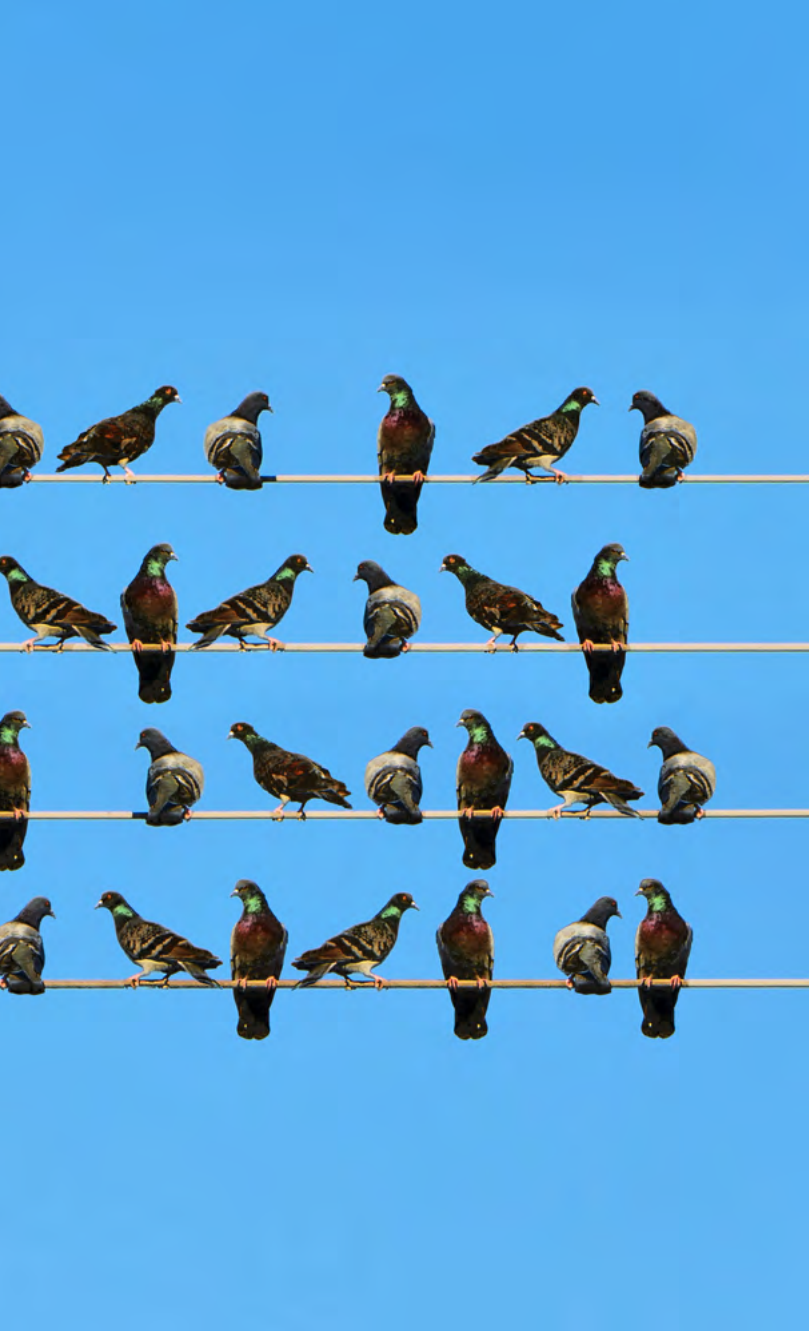
Jämställdhetsmannen anser att detta är inkonsekvent och kontraproduktivt. Könsidentitet och könsuttryck är väletablerade begrepp som ingår i lagstiftningen. I regeringens proposition hänvisas också till jämställdhetslagen, som definierar dessa begrepp. Vid utarbetandet av reformen av jämställdhetslagen undersöktes hur man på bästa sätt kan ta hänsyn till könskillnader och skydda personer som tillhör en könsminoritet mot diskriminering. Då lades även en bestämmelse om myndigheter till i jämställdhetslagen, 6c § i lagen, enligt vilken en myndighet på ett objektivt och systematiskt sätt måste förhindra diskriminering på grund av könsidentitet.

Personer som tillhör könsminoriteter är särskilt utsatta för olika former av trakasserier, till exempel på grund av att de tillhör en könsminoritet, och det skulle vara viktigt att synliggöra detta. Jämställdhetsombudsmannen anser därför att det är viktigt att inte bara inkludera kön utan även könsidentitet och könsuttryck i bestämmelsen. (TAS 525/2021)









## Utlåtande till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om diskrimineringsombudsmannen (RP 123/2021 rd)

Jämställdhetsombudsmannen finner det väldigt viktigt att en uppgift som rapportör av våld mot kvinnor inrättas. Kvinnospecifik och könssensitiv uppföljning av våld och bedömning av åtgärderna mot våld är nödvändig. Det är viktigt att förstå identifieringen av våld som könsrelaterat våld, eftersom man på så sätt bättre lyckas bekämpa våld och skydda offren.

Jämställdhetsombudsmannen ser det som viktigt att rapportören om våld mot kvinnor är en självständig och oberoende myndighet.

Det centrala i uppgiften som rapportör är att verksamheten baseras på kunskap. Enligt jämställdhetsombudsmannen syn förutsätter en bedömning av utfallet för stödet till offren, tillgången till tjänster och realiseringen av gärningsmännens straffansvar i allmänhet en bedömning av myndighetsåtgärderna. Många myndighetshandlingar som gäller våld i hemmet och sexuellt våld vid hälsovården, socialvården, polisen, åklagaren och domstolarna innehåller sekretessbelagda uppgifter. Om rapportören inte har rätt till information vad gäller sådana sekretessbelagda handlingar, kan rapportören enligt jämställdhetsombudsmannens syn inte sköta sin uppgift enligt målet. Jämställdhetsombudsmannen ser det som nödvändigt att rapportören har rätt till information utan hinder av sekretess.

Jämställdhetsombudsmannen vill understryka vikten av att rapportörsuppgiften grundar sig på mänskliga rättigheter. Finland förväntas vidta åtgärder för att bekämpa våld mot kvinnor bland annat enligt FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW-konventionen) och Europeiska rådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (Istanbulkonventionen). Finland har upprepade gånger fått anmärkningar av internationella människorättsorganisationer för bristerna i åtgärderna för bekämpning av våld mot kvinnor.

Jämställdhetsombudsmannen vill påminna om att människorättskonventioner med bestämmelser om våld mot kvinnor innebär olika skyldigheter, och deras tillämpningsområden och övervakningsmekanismer skiljer sig från varandra. Till exempel enskilda klagomål är inte möjliga enligt Istanbulkonventionen, men till exempel CEDAW-konventionen och Europeiska konventionen om mänskliga rättigheter tillåter dem.

Jämställdhetsombudsmannen ser Istanbulkonventionen som en betydande människorättskonvention som är bindande för Finland. Konventionen har också uttryckligen nämnts i propositionen. Det är ändå viktigt i rapportörens uppgift att beakta Finlands människorättsskyldigheter i fråga om våld mot kvinnor som en helhet.

Utöver Istanbulkonventionen skulle det ingå naturligt i rapportörens uppgifter att bland annat följa internationella klagomål om mänskliga rättigheter (våld mot kvinnor) samt bedömning av vilka åtgärder som Finland har vidtagit på grund av eventuella konstaterade kränkningar av de mänskliga rättigheterna. (TAS 481/2021)

## Utlåtande till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om statsrådets redogörelse för den inre säkerheten (SRR 4/2021 rd)

I sitt utlåtande fäste jämställdhetsombudsmannen uppmärksamhet bland annat på följande:

### Identifiering av kön och intersektionella skillnader

Jämställdhetsombudsmannen vill fästa uppmärksamhet på det konstaterande i redogörelsen enligt vilket den upplevda och undersökta tryggheten hos befolkningsgrupper som på olika sätt befinner sig i en utsatt ställning är sämre än hos befolkningen i genomsnitt.

Vid granskningen av den upplevda tryggheten och hoten mot tryggheten är det viktigt att beakta kön som en av bakgrundsvariablerna. När kön korsas med andra faktorer, såsom ålder eller tillhörighet i någon minoritet, får man mer detaljerad information om skillnaderna i den upplevda tryggheten

och man kan svara bättre mot de olika befolkningsgruppernas behov. Utan identifiering av de intersektionella skillnaderna är det svårt att rikta åtgärderna och de grupper som befinner sig i den mest utsatta ställningen blir inte identifierade.

Jämställdhetsombudsmannen betonar vikten av att beakta könsperspektivet vid bedömningen av den inre säkerheten.

I redogörelsen konstateras att Finland är världens tryggaste land. Till denna del ska man se till att alla kan leva utan våld och hot om våld oberoende av kön, könsidentitet och könsuttryck.

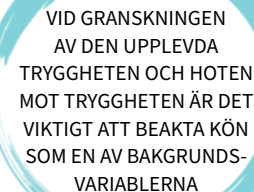
Jämställdhetsombudsmannen ser det som viktigt att man vid den nationella brottsofferforskningen systematiskt följer upp och specificerar ändringar i brottsligheten enligt kön. Även de nya formerna av cybervåld, hatretorik samt riktade trakasserier och mobbning är fenomen som förutsätter en analys ur ett jämställdhetsperspektiv tillsammans med de andra bakgrundsfaktorerna.

Människor som tillhör könsminoriteter, inklusive barn och unga, blir oftare än andra utsatta för våld, trakasserier, mobbning och sexuella övergrepp. Detta måste tas på allvar.

### Utslagning ur ett könsperspektiv och våld mot män

I redogörelsen har man konstaterat att brottslighet, olycksfall och olyckor ofta har samband med utsatthet. Utslagning behandlas brett i redogörelsen. Till exempel låg utbildning, långvarig arbetslöshet och försörjningsproblem nämns som avsevärda utslagingsrisker. (2.1.6.) En källa till oro som har lyfts fram är det faktum att det är påfallande vanligt bland unga som placerats utanför hemmet med erfarenheter av våld. (3.3.3.)

En stor del av människorna är oroliga över den ökade ojämlikheten, vilket visar sig i säkerheten särskilt som hot om våld, olyckor, diskriminering och hatbrott samt olika former av vanvård. (3.1.5.)



VID GRANSKNINGEN AV DEN UPPLEVDA TRYGGHETEN OCH HOTEN MOT TRYGGHETEN ÄR DET VIKTIGT ATT BEAKTA KÖN SOM EN AV BAKGRUNDSVARIABLERNA

Till denna del konstaterar man i redogörelsen att den största bakomliggande orsaken till trygghetsrelaterad ojämlikhet är risken för fattigdom och utslagning. Denna risk berör en ansenlig del av befolkningen, ca 860 000 personer.

Risikfaktorerna granskar dock inte konsekvent ur ett könsperspektiv och man fäster inte särskild uppmärksamhet på kön vad gäller åtgärderna och uppföljningen. För förebyggandet av utslagning skulle det vara viktigt att bedöma riskfaktorerna ur ett könsperspektiv så att man identifierar eventuella skillnader mellan könen vad gäller utslagning och dess olika former samt beaktar det eventuella behovet av könsensitiva åtgärder.

Man ska också ingripa i våld och hot om våld som riktas mot män och pojkar. Vi vet att det finns skillnader mellan könen i välbefinnandet, den sociala delaktigheten, hälsan, sjukligheten och dödligheten. Också i redogörelsen konstaterar man bland annat att ”särskilt bland män är antalet skador och dödsfall som beror på olyckor högt i Finland, mer än dubbelt så högt som i Danmark, där läget är det ljusaste i Norden, och en tredjedel mer än i Sverige.” (3.2.2.) I redogörelsen nämns också ”manligt kön” som en av de bakomliggande orsakerna till brottslighet för både gärningsmän och offer. (3.3.2.)

En betydande del av den dödliga brottsligheten i Finland förknippas med mäns utslagning och missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. (3.3.6.) Å andra sidan kommer det inte fram i utredningen om och på vilket sätt mäns och kvinnors utslagning skiljer sig från varandra och vilka är orsakerna till exempel till mäns benägenhet att råka ut för olyckor och olycksfall. Detta gör det svårare att planera och rikta effektiva förebyggande åtgärder.

## Våld mot kvinnor

Våld mot kvinnor, inklusive grovt våld i nära relationer som kan till och med vara dödligt är alarmerande vanligt i Finland. I internationell rätt har våld mot kvinnor som grundar sig på kön definierats som våld som riktas mot kvinnor på grund av deras kön och/eller som våld där våldsoffren typiskt är kvinnor. Sådant våld är till exempel olika sexualbrott och våld i nära relationer. Statens skyldighet att effektivt skydda kvinnor mot våld, inklusive våld i nära relationer och sexuellt våld, understryks i fall där det kommer grovt våld. Denna skyldighet av staten har fastställts i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) och CEDAW-kommit-

téns allmänna rekommendationer 19 och 31, samt i Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen). Jämställdhetsombudsmannen ser det som viktigt att våld mot kvinnor behandlas i redogörelsen och att problemet nu identifieras på en nationell nivå.

Både CEDAW-kommittén och Istanbulkonventionens sakkunniggrupp GREVIO har tagit ställning till situationen i Finland. I sina rekommendationer har GREVIO uppmanat Finland att bland annat trygga tillräckliga resurser för arbetet mot våld mot kvinnor och våld inom familjer samt att säkerställa regional tillgång på skyddshem i hela Finland, att utbilda poliser och åklagare om våld mot kvinnor och våld inom familjer samt att säkerställa tillräckliga resurser för de brottsbekämpande myndigheterna att ingripa i våldet samt att granska bland annat lagen om besöksförbud och dess tillämpningspraxis ur perspektivet av verkställigheten av Istanbulkonventionen.

Vi måste inse vikten och satsa på riskbedömning som hänför sig till våld mot kvinnor, inklusive grovt våld i nära relationer. Till exempel GREVIO har uppmanat Finland att se till att alla berörda myndigheter och särskilt aktörerna inom straffprocessen inkluderar i sin egen verksamhet en systematisk och könsensitiv riskbedömning vid fall som handlar om våld mot kvinnor.

Trots att antalet skyddshem har ökat i Finland är nätverket av skyddshem nationellt täckande. Det skulle ha varit bra om redogörelsen hade behandlat eventuella ändringar i användningen av skyddshemstjänster och särskilt bedömt tillgången till skyddshemstjänster för personer i sårbar ställning, såsom kvinnor med funktionsnedsättning och kvinnor med invandrarbakgrund.

Dessutom erbjuds inte skyddshemstjänster till exempel till kvinnor med rusmedelsproblem.

Tillgången till skyddshem och övriga stödtjänster är mycket viktig särskilt under coronapandemin när familjers interna problem kan ha accentuerats och hotet om våld sannolikt har ökat. Också i redogörelsen har man konstaterat att antalet uttryckningar till hemmen har ökat avsevärt. (3.7.7.)

I redogörelsen konstateras att det motstånd och våld som olika myndigheter möter i sitt arbete har ökat jämnt under 2010-talet. Till denna del vill jämställdhetsombudsmannen påpeka att det hot om våld som upplevs på arbetsplatserna gäller särskilt de kvinnodominerade service-, hälso- och socialsektorerna. Det skulle ha varit bra att också i redogörelsen ta upp det faktum att kvinnor upplever mer våld och hot om våld på arbetsplatserna jämfört med män.

Jämställdhetsombudsmannen hördes 17.9.2021 av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om statsrådets redogörelse för den inre säkerheten. (TAS 437/2021)

## Utlåtande till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott samt till försvarsutskottet om frivillig militärtjänst för kvinnor (RP 182/2021 rd)

Både riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott och försvarsutskottet begärde ett utlåtande av jämställdhetsombudsmannen om regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om frivillig militärtjänst för kvinnor (182/2021 rd). Jämställdhetsombudsmannen gav utlåtanden med samma innehåll till båda utskotten.

Jämställdhetsombudsmannen hördes 15.11.2021 i ärendet av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott.

### Jämställdhetsombudsmannen övervakar lagändringar och utvecklingsarbete i anslutning till landets försvar ur jämställdhetens synvinkel

I regeringens proposition 182/2021 rd föreslås det att en ny lag om frivillig militärtjänst för kvinnor stiftas. Syftet med reformen är att uppdatera lagstiftningen om frivillig militärtjänst för kvinnor i enlighet med kraven i grundlagen och samtidigt att även i övrigt göra lagtekniska uppdateringar.


De begrepp som används i lagen och åldersgränserna för tjänstgöring föreslås delvis bli förenhetligade med värnpliktslagen. Lagen avses ersätta den gällande lagen med samma namn.

Enligt en bedömning av nuläget kan det i synnerhet anses vara problematiskt att sådana ärenden som enligt 80 § i grundlagen ska regleras i lag, regleras genom en förordning av statsrådet och föreskrifter av försvarsministeriet. De centrala förslagen i propositionen är att lyfta upp bestämmelserna om tidsfristen för ansökan till militärtjänst, uppbåd, graviditet och persedelpenning till lagnivå.

Jämställdhetsombudsmannen understöder de föreslagna ändringarna angående författningsnivån.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas regelbundet om värnplikten och den avvikande behandlingen av kvinnor och män i anslutning till den. Kontakterna har bland annat berört persedelpenningen, utrustning, utstyrsel och försök med gemensamma stugor. Enligt jämställdhetsombudsmannens syn för de upprepade kontakterna fram hur olika saker kan upplevas orättvisa, särskilt om det inte är klart vad som eftersträvas med respektive praxis. Jämställdhetsombudsmannen har redan tidigare konstaterat att det för värnpliktens del är bra att fästa uppmärksamhet vid vad de könsvisa arrangemangen baserar sig på, när könsspecifika arrangemang är nödvändiga och på vilken nivå dessa arrangemang ska avgöras. Jämställdhetsombudsmannen anser det vara viktigt att de könsspecifika förfarandena i det nuvarande systemet är klart motiverade och kända för alla.

Jämställdhetsombudsmannen tar inte ställning till hur landets försvar ska ordnas i Finland, men anser det vara viktigt att man i utvecklingsarbetet rörande försvaret beaktar främjande av jämställdhet mellan könen. Det hur jämställdhet bäst kan främjas, beror på de grundläggande lösningarna för ordnandet av försvarsskyldigheten.



DET ÄR VIKTIGT  
ATT MAN I UTVECKLINGS-  
ARBETET RÖRANDE  
FÖRSVARET BEAKTAR  
FRÄMJANDE AV  
JÄMSTÄLLDHET  
MELLAN KÖNEN

## Ordnande av könsspecifikt försvar och jämställdhet mellan könen

De viktigaste bestämmelserna i anknytning till jämställdhet mellan könen finns i grundlagen och jämställdhetslagen. Enligt 6 § i grundlagen är alla lika inför lagen och särbehandling på grund av kön förutsätter ett godtagbart skäl. Enligt paragrafen ska jämställdhet mellan könen dessutom främjas i samhällelig verksamhet. Jämställdhetslagen har till sitt syfte samma inriktning som bestämmelserna i grundlagen, men bestämmelserna i grundlagen hänvisar inte till någon enskild lag, utan innehåller en mer allmän skyldighet att utveckla lagstiftningen som riktar sig till lagstiftaren.

Enligt 127 § i grundlagen har varje finska medborgare skyldighet att delta i fosterlandets försvar. Detta har i praktiken genomförts så att en allmän värnplikt har föreskrivits för männen i enlighet med värnpliktslagen (2007/1438), och därtill har kvinnor haft möjlighet till frivillig militärtjänst i enlighet med lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995).

Det nationella försvarssystemet baserar sig alltså på olika behandling av kvinnor och män på lagstiftningsnivå. I samband med att nuvarande värnpliktslag stiftades konstaterade grundlagsutskottet att grundlagen traditionellt inte har ansetts förhindra att värnplikt föreskrivs endast för män genom



lag. Militärtjänst för kvinnor har ansetts kunna basera sig på frivillighet och kunna föreskrivas i lag. Såsom det konstateras i förslaget har lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor trätt i kraft före reformen av de grundläggande rättigheterna. Grundlagsutskottet har inte behandlat ämnet ur synvinkeln för diskrimineringsförbudet och skyldigheten att främja jämställdhet i grundlagen. Jämställdhetsombudsmannen anser det vara positivt att förslaget även har sänts för utlåtande till grundlagsutskottet, eftersom köns-specifikt ordnande av landets försvar i princip är betydelsefullt för jämställdheten mellan könen.

KÖNSSPECIFIKT  
ORDNANDE AV LANDETS  
FÖRSVAR I PRINCIP ÄR  
BETYDELSEFULLT  
FÖR JÄMSTÄLLDHETEN  
MELLAN KÖNEN

Olika behandling av människor på grund av kön är inte kategoriskt förbjudet och jämställdhet mellan könen förutsätter inte att kvinnor och män behandlas på samma sätt i alla situationer. Samtidigt vill man nuförtiden målmedvetet minska särskiljning som baserar sig på traditionella stereotypiska könsroller och exempelvis i lagstiftningen har man eftersträvat ett så könsneutralt språk som möjligt. Numera ställer också antidiskrimineringslagstiftningen, inklusive Europeiska unionens lagstiftning och internationella människorättskyldigheter, vissa krav på sådana situationer där kvinnor och män behandlas olika. Lagstiftaren har dock större prövningsrätt än lagtillämparen beträffande när människor kan särskiljas på basis av kön.

I jämställdhetslagen förbjuds direkt diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Med direkt diskriminering, försättande av kvinnor och män i olika ställning, avses närmast beviljande av olika fördelar och rättigheter eller fastställande av vissa skyldigheter, begränsningar eller belastningar. Det allmänna förbudet mot diskriminering enligt 7 § i jämställdhetslagen omfattar hela lagens tillämpningsområde, dvs. i regel alla områden inom samhällslivet och alla situationer där diskriminering kan förekomma. I 9 § i jämställdhetslagen föreskrivs det dock att reglering av värnplikt så att det gäller endast män uttryckligen är ett tillåtet undantag till diskrimineringsförbudet.

Jämställdhetsombudsmannen anser det vara önskvärt att riksdagen utöver de lagtekniska omständigheterna bedömer frivillig militärtjänst för kvinnor övergripande i ljuset av jämställdhet mellan könen, de grundläggande rättigheterna och antidiskrimineringsrätten. Utöver lagstiftningen är det viktigt att lagstiftaren utvärderar och diskuterar godtagbarheten i att försätta kvinnor och män i olika ställning och proportionaliteten i metoderna. (TAS 560/2021)

## Utlåtande om regeringens proposition om inrättande av vårdlandskap och om en reform av ordnandet av social- och hälsovården och räddningsväsendet (RP 241/2020 rd)

Jämställdhetsombudsmannen hördes 11.3.2021 av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om den så kallade social- och hälsovårdsreformen, med vilken 21 välfärdsområden inrättas i Finland. Avsikten är att överföra de uppgifter inom social- och hälsovården och räddningsväsendet, vilka för tillfället omfattas av kommunernas ansvar, till dessa. I hörandet och i sitt skriftliga utlåtande till utskottet riktade jämställdhetsombudsmannen uppmärksamhet mot tre omständigheter: offentligheten för löneuppgifterna om välfärdsområdenas personal, harmoniseringen av lönerna i samband med reformen och jämställt deltagande av kvinnor och män i det samhälleliga beslutsfattandet.

### Offentligheten för löneuppgifterna ska säkerställas

Jämställdhetsombudsmannen uttryckte en allvarlig oro över konsekvenserna av reformen för offentligheten för löneuppgifterna för personal som övergår till att tjänstgöra för de framtida välfärdsområdena. Enligt 7 § i matrikellagen är lönerna för kommunernas, samkommunernas, statens och evangelisk-lutherska kyrkans personal offentliga.

Löneuppgifternas offentlighet har varit av betydelse i utredningen av misstankar om lönediskriminering. En förutsättning för att utreda misstankar som gäller lönediskriminering och efterlevnaden av principen om lika lön är att den som misstänker diskriminering har tillgång till effektiva rättskyddsmedel, men framför allt rätt att få information om lönen för en kontrollperson.

Detta äventyras dock, såvida inte matrikellagen ändras på så sätt att offentligheten för löneuppgifter täcker också personalen i de framtida välfärdsområden. Utan en ändring av matrikellagen skulle ställningen för personalen i de framtida välfärdsområdena avsevärt skilja sig från ställningen för den övriga personalen inom den offentliga sektorn, trots att det i propositionen uttryckligen föreslås att lagstiftningen om kommunala tjänsteförhållanden tillämpas på dem.

Betydelsen av öppenhet i lönerna har betonats i synnerhet i främjande av lika lön såväl i Finland som på EU-nivå. Enligt statsminister Sanna Marins regeringsprogram främjas avlägsnande av omotiverade löneskillnader och lönediskriminering genom att öka löneöppenheten med lagstiftningsmetoder. Europeiska kommissionen gav å sin tur ett förslag till ett direktiv för att öka lönetransparensen 4.3.2021.

### Löneharmonisering måste genomföras i välfärdsområdena

I jämställdhetslagen uttrycks en princip om lika lön, det vill säga att samma lön ska betalas för samma eller likvärdigt arbete. Avsikten med principen är att undanröja könsbaserad diskriminering från alla omständigheter eller villkor vilka påverkar ersättningen för samma eller likvärdigt arbete. När lönen fastställs enligt klassificeringen av arbetsuppgifterna, ska lönen grunda sig på samma bedömningsfaktorer för män och kvinnor. Klassificeringen får inte omfatta könsbaserad diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannen finner det viktigt att man i social- och hälsovårdsreformen och i genomförandet av denna tydligt förbinder sig till att iaktta principen om lika lön. I kontakterna om misstankar om lönediskriminering till jämställdhetsombudsmannen är social- och hälsovårdssektorn accentuerad.

### Jämställdhet ska beaktas i det samhälleliga beslutsfattandet

Ett grundläggande mål i jämställdhetslagen är att män och kvinnor på lika villkor kan delta i planeringen och beslutsfattandet i samhället. Därför finner jämställdhetsombudsmannen att det är bra att man i propositionen strävat efter att säkerställa lika villkor till deltagande i välfärdsområdets organ för män och kvinnor. I förslaget föreslås det att 4 a § i jämställdhetslagen änd-

ras på så sätt att man i valet av medlemmar till dessa organ beaktar bestämmelserna i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Jämställdhetsombudsmannen finner det viktigt att 4 a § i jämställdhetslagen beaktas i alla organ hos offentligt rättsliga samfund, vilka avses i förslaget. (TAS 126/2021)

## Utlåtande om regeringens redogörelse om behoven av att reformera integrationsfrämjandet (SRR 6/2021 rd)

Arbets- och näringsministeriet bad ett utlåtande av jämställdhetsombudsmannen rörande utkastet till regeringens redogörelse om behoven av att reformera integrationsfrämjandet. Målet med redogörelsen är att utveckla integrationsfrämjandet på ett övergripande sätt med beaktande av invandrarnas olika behov, servicesystemet som helhet och främjandet av relationerna mellan befolkningsgrupperna. Jämställdhetsombudsmannen svarade på den mottagna begäran om utlåtande ur könsjämställdhetssynvinkeln.

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, jämställdhetslagen) är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. (1 §) Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås. (4 §)

I kvinnors och mäns arbetsmarknadsställning finns det många skillnader som är betydelsefulla med tanke på jämställdheten. Det finns dock också andra indelningar på arbetsmarknaden. Kvinnor och män är inte sinsemellan homogena vad gäller deras arbetsmarknadsställning. Skillnader i möjligheterna att delta i arbetet och arbetstagarställningen uppkommer inte heller enbart utifrån könet, utan också till exempel utifrån en invandrarbakgrund. När könet korsar sådana andra omständigheter, kan det ge upphov till erfarenheter och fenomen som anknyter till intersektionell diskriminering i arbetslivet. Också dessa är jämställdhetsproblem i det finländska sam-

hället. Som diskrimineringsfråga begränsar sig intersektionell diskriminering till ett område utanför jämställdhetsombudsmannens behörighet och den omfattas av verksamhetsområdet för de myndigheter som övervakar diskrimineringslagen. Jämställdhetsombudsmannen finner det dock viktigt att man i jämställdhets- och likabehandlingspolitiken riktar uppmärksamhet mot intersektionell diskriminering, vilket också accentuerar nödvändigheten av myndighetssamarbete.

Jämställdhetsombudsmannen finner att det är bra att man i redogörelsen om behoven av att reformera integrationsfrämjandet lyft fram frågor som gäller jämställdhet, såsom inverkan av användning av familjeledighet på längden på integrationsprogrammet, de sysselsättningsproblem som kvinnor med invandrabakgrund stöter på och närbarheten för föräldrar med invandrabakgrund vilka sköter sina barn hemma ur sysselsättningsynvinkel. Jämställdhetsombudsmannen finner det också viktigt att man i ståndpunkten om integration, vilken riksdagen godkände i januari 2019, förutsätter att invandrarkvinnor ställs som en särskild målgrupp i integrationstjänsterna.

I redogörelsen har det beskrivits att erfarenhet av mobbning och ensamhet anhopas hos pojkar med invandrabakgrund. Jämställdhetsombudsmannen är oroad över detta fenomen och finner det viktigt att konkreta åtgärder planeras för att ingripa mot problemen. Annars kan erfarenheterna av mobbning och ensamhet leda till många former av problem, bland annat i utbildningen och sysselsättningen och som marginalisering i samhället.

### Främjande av invandrarnas sysselsättning och delaktighet

Kommittén för övervakning av verkställigheten av konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW-kommittén) har i slutsatsen av den senaste periodiska rapporten rörande Finland uttryckt en oro för den höga arbetslösheten bland kvinnor med invandrabakgrund, deras låga lönenivå och deras ringa delaktighet i det offentliga och politiska livet. Kommittén rekommenderade att Finland riktar särskild uppmärksamhet mot dessa delområden. (CEDAW/C/FIN/CO/7)

I reformen av familjeledigheten ska uppmärksamhet riktas också mot de särskilda förhållandena för familjer med invandrabakgrund. Reformen får inte försvaga ställningen för kvinnor med invandrabakgrund. Situationer för kvinnor med invandrabakgrund varierar från högt utbildade till kvin-

nor i svag ställning. Det vore viktigt att ge information om reformen av familjeledigheter också till familjer med invandrabakgrund och uppmuntra papporna att hålla familjeledigt.

### Handledningens och rådgivningens närbarhet förbättras för invandrare

CEDAW-kommittén rekommenderade att Finland vidtar åtgärder för att kvinnor med invandrabakgrund blir mer medvetna om sina rättigheter, tillgången till utbildning och arbetsmarknaden, andra grundläggande tjänster och om rättsskyddsmedel. Kommittén rekommenderade också att man i Finland i bredare omfattning utreder den diskriminering som upplevts av kvinnor med invandrabakgrund såväl i samhället som i deras egna samfund. Statistisk information om sysselsättningen och hälsovården bland kvinnor med invandrabakgrund behövs, liksom också om de former av våld som de upplever, för att kunna ingripa mot diskriminering på många grunder och intersektionell diskriminering. (CEDAW/C/FIN/CO/7)

Jämställdhetsombudsmannen är med tanke på tillgodoseendet av rättsskyddet en central myndighet i diskrimineringsärenden. Det handlar om en klientgrupp, hos vilken det är lätt hänt att den kostnadsrisk som är förknippad med rättegångar höjer tröskeln för att föra ett ärende för avgörande av domstol. Jämställdhetsombudsmannen har därtill en central roll i övervakningen av främjandeskyldigheterna enligt jämställdhetslagen.

Personer med invandrabakgrund har mycket sällan tagit kontakt med jämställdhetsombudsmannen. Det kan förmodas att de drabbas av bland annat könsrelaterad diskriminering åtminstone lika mycket som personer tillhörande den infödda befolkningen, varför underrapporteringen är ett särskilt stort problem bland dem. Därför vore det viktigt att säkerställa att personer med invandrabakgrund är medvetna om egna rättigheter och kan vända sig till en myndighet, såsom jämställdhetsombudsmannen.

### Inrättande av ett integrations-program till stöd för integrationen i det inledande skedet

Jämställdhetsombudsmannen finner det bra att användning av familjeledighet beaktats på så sätt att flexibilitet är möjligt i längden på integrationsprogrammet. I praktiken ska uppmärksamhet också riktas mot att varje person och familj med invandrabakgrund är individuell och har olika behov.





Ur jämställdhetssynvinkel är det viktigt att användning av familjeledighet inte har en negativ inverkan på personens rättigheter och förmåner, såsom integrationsprogrammet.

## Partnerskapen och organisationernas roll förstärks

Jämställdhetsombudsmannen anser att integration av kvinnor med invandrabakgrund i sårbar ställning förutsätter ett tätt samarbete på lokal nivå mellan organisationer från den tredje sektorn och myndigheterna.

I synnerhet lågtröskeltjänster inom tredje sektorn är viktiga för en framgångsrik integration av kvinnor med invandrabakgrund i sårbar ställning. Därför borde resursallokeringen till organisationer som arbetar med kvinnor med invandrabakgrund ligga på en tillräcklig nivå.

## Riktlinjer för främjande av integrationen för 2020-talet och sammanfattning av stegen framåt

Då integrationslagen och den övriga lagstiftningen ändras är det nödvändigt att göra en bedömning av könskonsekvenser. Också konsekvenser av graviditeter och familjeledigheter ska beaktas i bedömningen. I bedömningen av könskonsekvenserna ska det beaktas att människornas ställning på samma gång tillsammans med könet påverkas av flera olika bakomliggande omständigheter, såsom invandrabakgrund, ålder och socioekonomisk ställning. (TAS 72/2021)

## Utlåtande om renskötarens rätt till vikarier särskilt i samband med familjeledigheter

Sametinget bad jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen om utlåtande gällande renskötarnas ersättare, diskriminering av renskötare samt ojämställdheten mellan kvinnor och män i systemet med ersättare.



I maj i fjol lämnade sametinget in ett förslag om utveckling av systemet med ersättare för renskötare till social- och hälsovårdsministeriet och Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt LPA. Enligt förslaget ska renskötarna ha tryggad rätt till ersättare bland annat under familjeledigheter. I dagsläget har renskötaren rätt till ersättare endast om behovet av ersättare beror på renskötarens arbetsförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall. I detta hänseende är situationen för renskötarens del en annan än bland annat inom lantbruket och pälsnäringen.

Jämställdhetsombudsmannen hänvisar i sitt utlåtande till Europeiska unionens direktiv 2010/41/EU om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare. Där fastställs rättigheterna till moderskapsförmåner för de i direktivet avsedda kvinnorna som är egenföretagare. Enligt direktivet ska kvinnor som är egenföretagare kunna anlita de existerande tjänster som förmedlar tillfälliga ersättare. Avsikten är att möjliggöra uttagandet av moderskapsledighet.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att familjer och företagare är olika och därför varierar också de lämpligaste sätten att sammanjämka arbete och familj mellan familjer och företagare. Tillgången till ersättare är ett system som används som stöd för att företagare, i synnerhet egenföretagare och småföretagare, ska ha möjlighet att sammanjämka arbete, moderskap och föräldraskap. Detta främjar för sin del också jämställdheten mellan könen. Ersättartjänsterna kan förbättra i synnerhet kvinnornas möjligheter att vara egenföretagare, men de kan också ha betydelse för manliga företagares möjligheter att kombinera arbete och familj. De kan de facto ge företagarföräldrar en möjlighet att utnyttja familjeledigheten på det sätt som respektive ledighet är avsedd att användas.

Enligt Marins regeringsprogram kommer lagstiftningen om ersättare att omarbetas. Jämställdhetsombudsmannen anser det vara viktigt att man under lagstiftningsarbetet fäster uppmärksamhet också vid hur de lagar som är under beredning påverkar könen och att man i det här sammanhanget främjar renskötarnas möjligheter att sammanjämka moderskap, föräldraskap och företagande.

Sametinget jämför renskötarnas rättigheter att få tillgång till ersättare med de mera omfattande rättigheterna för lantbruksföretagare. Enligt jämställdhetsombudsmannen uppfattning kan en bedömning av detta göras utgående från allmän jämlikhet i stället för jämställdhetslagen. (TAS 134/2021)

## Statsrådets utbildningspolitiska redogörelse och jämställdhet mellan könen (SRR 1/2021 rd)

Jämställdhetsombudsmannen har gett ett utlåtande till riksdagens kulturutskott om statsrådets utbildningspolitiska redogörelse (SRR 1/2021 rd).

Det finns en väldigt bra förståelse för utbildningssystemets betydelse för jämställdheten mellan könen. Statsminister Sanna Marins regering har bland annat i sitt jämställdhetsprogram 2020–2023 satt som mål att på ett systematiskt sätt främja jämställdhet och jämlikhet på olika utbildningsstadier och inom småbarnspedagogiken.

I statsrådets utbildningspolitiska redogörelse har jämställdheten mellan könen emellertid beaktats endast blygsamt. I redogörelsen behandlas bland annat differentieringen av utbildningsområdena enligt kön (segregering) och skillnaderna i inlärningsresultaten enligt kön endast översiktligt. I redogörelsens mål och åtgärder förbigås jämställdheten mellan könen i praktiken helt.

I redogörelsen konstateras om mål som gäller inlärningskillnaderna bland annat att inlärningskillnaderna mellan eleverna ska vara små före 2040. I redogörelsen sätts dock inga mål för att minska kunskaps- och inlärningskillnaderna mellan könen inom den grundläggande utbildningen.

Segregeringen på arbetsmarknaden och utbildningsområdena behandlas i redogörelsen endast för högskolornas del. Det är dock klart att man bör fästa uppmärksamhet vid minskning av segregeringen senast i den grundläggande utbildningen. Till exempel stereotypa uppfattningar om ”kvinno- och mansbranscher” börjar påverka barn och ungas val vid ett mycket tidigt skede, och frågan bör beaktas helst redan inom småbarnspedagogiken. (TAS 248/2021)

År 2021 hördes jämställdhetsombudsmannen av riksdagen eller ministerierna totalt 24 gånger. Ombudsmannen hördes i följande ärenden:

- **hörande 11.3.2021**, riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott: regeringens proposition om inrättande av vårdlandskap och om en reform av ordnandet av social- och hälsovården och räddningsväsendet (RP 241/2020 rd)
- **hörande 25.5.2021**, riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott: Statsrådets redogörelse om planen för de offentliga finanserna för 2022–2025 (SRR 3/2021 rd)
- **hörande 17.9.2021**, riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott: Statsrådets redogörelse för den inre säkerheten (SRR 4/2021 rd)
- **hörande 15.10.2021**, riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott: Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen och lagen om småbarnspedagogik samt till vissa lagar som har samband med dem (RP 129/2021 rd)
- **hörande 22.10.2021**, riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott: Statsrådets redogörelse om behoven av att reformera integrationsfrämjandet (SRR 6/2021 rd)
- **hörande 27.10.2021**, riksdagens lagutskott: Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av strafflagen (RP 7/2021 rd)
- **hörande 16.11.2021**, riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott: Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om frivillig militärtjänst för kvinnor (RP 182/2021 rd)

# 4 ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGS- FÖRBUD



# 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.

Misstankar om diskriminering i arbetslivet är ett centralt element i jämställdhetsombudsmannens verksamhet. Över hälften av kontakter gäller diskriminering i arbetslivet. Mer än hälften av alla kundkontakter gällande diskriminering gäller diskriminering i arbetslivet.

## 4.1 DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet har i decennier utgjort den typ av ärenden i vilka jämställdhetsombudsmannen oftast kontaktas. År 2021 hälften av kontakter gällande diskriminering i arbetslivet gällde diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet 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. Ty-

piska 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”).

Det kan även vara fråga om diskriminering om en person missgynnas i fråga om lön på grund av graviditet eller familjeledighet. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter drabbar i synnerhet kvinnor som befinner sig i en osäker situation på arbetsmarknaden, men män kan också bli diskriminerade på grund av familjeledighet.

## EXEMPEL PÅ MISSTANKAR OM DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

### Permittering av anställd som haft familjeledighet och rätt till familjeledigt

Man A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om det hade skett diskriminering på ett i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen) förbjudet sätt när A blev sämre behandlad av arbetsgivarföretaget efter att ha anmält en önskan att bli familjeledig. A permitterades slutligen efter familjeledighetens slut. Arbetsgivaren angav minskad arbetsmängd och produktionsorsaker och ekonomiska orsaker som grund för permitteringen. A var den enda permitterade personen i företaget.

### Bestämmelser om diskriminering i jämställdhetslagen

I jämställdhetslagen finns ett förbud mot att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar såsom indirekt diskriminering enligt kön. (7 § 3 mom. 2 punkten) Ett sådant förfarande är

dock inte diskriminering, om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga. (7 § 4 mom.)

Enligt 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. (8 § 1 mom. 4 punkten) Enligt bestämmelsen har en arbetstagare i princip rätt att återvända till sitt tidigare eller motsvarande arbete efter att familjeledigheten har upphört. Arbetsgivarens förfarande bör dessutom anses strida mot jämställdhetslagen om arbetsgivaren säger upp eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön. (8 § 1 mom. 5 punkten) Arbetsgivarens förfarande är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen. (8 § 4 mom.)

### Bedömning av ärendet

Utgångspunkten är att arbetsgivaren inom ramen för sin företagsledningsmakt har rätt att bland de anställda som har varslats om uppsägning eller permittering välja dem som minskningen gäller. Även i rättspraxis har det ansetts att arbetsgivaren kan ge företräde åt sådana anställda som är viktiga för verksamheten också i det fall då det inte finns någon minskningsordning i det för arbetsgivaren bindande kollektivavtalet. Vid sitt val får arbetsgivaren dock inte agera osakligt eller diskriminerande. Frågan om arbetsgivaren har haft för avsikt att agera diskriminerande har ingen betydelse när ett ärende bedöms utgående från diskrimineringsförbudet.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att arbetsgivaren hade haft en godtagbar orsak till det påstådda diskriminerande förfarandet, om arbetsmängden på riktigt hade minskat och förenliga med bestämmelserna i arbetsavtalslagen. Å sin sida, även om det finns en godtagbar grund till förfarandet ska en bedömning av inriktningen och förverkligandet av permitteringen göras.

Arbetsgivarföretaget hade inte meddelat att man följer en specifik ordning för minskning av arbetskraft och hade i sin utredning till jämställdhetsombudsmannen konstaterat att man vid övervägandet om permittering utöver minskningen av arbetsuppgifterna också beaktar personens kunskap och yrkeskompetens samt betydelse för affärsverksamheten.

Enligt jämställdhetsombudsmannen är det centrala för om permitteringen är godtagbar att arbetsgivaren på goda grunder har kunnat anse att de övriga anställda är viktigare än A för företagets verksamhet när beslutet om permitteringen fattades. Jämställdhetsombudsmannen påpekade att arbetsgivaren i det här fallet inte har jämfört längden på de anställdas arbetsförhållande, deras sakkunskap, förmåga, kompetens eller lämplighet.

Eftersom åsikterna var motstridiga och endast liten jämförelse gjordes kunde jämställdhetsombudsmannen inte på ett tillförlitligt sätt bedöma betydelsen av A:s yrkeskunskap och kompetens för arbetsgivaren jämfört med de övriga anställda. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade å sin sida att A ur arbetsgivarens perspektiv hade bred yrkeskunskap och kompetens. A hade en lång arbetshistoria, hade många år varit den enda anställda med ansvar för försäljningen och ett direktörsavtal hade ingåtts med A.

Vid antagande om indirekt diskriminering av den här typen, som grundar sig på föräldraskap och skyldighet att sörja för familjen, krävs det inte en jämförelse mellan kvinnor och män för att ett antagande om diskriminering ska uppstå. Jämförelsen kan göras med en sådan person som inte har skyldighet att sörja för sin familj eller så kan jämförelsen göras med den aktuella personen. I så fall görs jämförelsen med den situation som hade gällt för den familjelediga personen om personen inte hade tagit familjeledigt.

I det här fallet uppstod ett antagande om diskriminering och för att kullkasta detta var det därefter arbetsgivarens skyldighet att påvisa att permitteringen av A hade berott på en annan, godtagbar orsak än utnyttjande av familjeledighet.

Jämställdhetsombudsmannen fäste särskilt uppmärksamhet vid att arbetsgivaren inte alls gjorde en bedömning av andra permitteringsalternativ, exempelvis genom att permittera också andra anställda i stället för eller parallellt med A. Arbetsgivaren lyfte inte heller fram att man hade övervägt andra sätt att permittera såsom exempelvis förkortad daglig arbetstid eller veckoarbetstid.

Trots att jämställdhetsombudsmannen vid ett skriftligt utredningsförfarande inte har möjlighet att slutligt avgöra om arbetsgivaren kunde ha genomfört permitteringen på något annat sätt är det med beaktande av bestäm-

melserna i 7 § och 8 § i jämställdhetslagen och rättspraxis inte tillräckligt att arbetsgivaren endast hänvisar till att det finns en godtagbar orsak, det vill säga minskning av arbetet i enlighet med arbetsavtalslagen. Det är skäl för arbetsgivaren att lyfta fram omständigheter som talar för att det var nödvändigt och befogat att endast permittera en anställd.

I sin redogörelse presenterade arbetsgivaren inga orsaker till att permitteringen inte kunde ha allokerats och genomförts åtminstone delvis på ett annat, mindre diskriminerande sätt. I det här fallet dementerade arbetsgivaren inte antagandet om diskriminering gällande att förfarandet var nödvändigt, befogat och att åtgärderna stod i rätt proportion.

Jämställdhetsombudsmannen fäste därtill uppmärksamhet vid att varje arbetsgivare enligt 6 § i jämställdhetslagen i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt ska främja jämställdheten mellan könen. För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivarna exempelvis underlätta sammanjämkningen av arbetslivet och familjelivet i synnerhet gällande arbetsarrangemangen samt agera på ett sätt som på förhand förebygger diskriminering enligt kön.

Jämställdhetsombudsmannen tar i första hand ställning till juridiska frågor gällande tolkningen av jämställdhetslagen. Utvärdering av bevis, jämförelse av de anställda och det slutliga avgörandet av ett diskrimineringsärende sker i sista hand i tingsrätten i samband med behandlingen av en eventuell talan gällande gottgörelse som väcks mot arbetsgivaren. (TAS 310/2020)

### Familjeledighetens inverkan på resultatpremie

Mannen A bad jämställdhetsombudsmannen klargöra om han hade blivit diskriminerad på grund av att den familjeledighet (faderskaps- och vårdledighet) som han tog hindrade honom från att få resultatpremien för hela året.

Syftet med A:s arbetsgivares prestationsbaserade lönesystem är att belöna de anställda för deras goda prestationer och därmed ytterligare uppmuntra till målmedveten och effektiv verksamhet. Enligt arbetsgivaren belönade det prestationsbaserade bonussystemet anställda för arbete som utförts under det år då resultatpremien fastställdes, om arbetstagaren har gjort bra ifrån sig eller överträffat de personliga prestationsmål som fastställts för hen.

En förutsättning för utbetalning av resultatpremien på arbetsplatsen var att arbetsgivaren som helhet hade uppnått sitt prestationsmål på ett utmärkt sätt och att dess ekonomiska situation gjorde det möjligt att betala ut resultatpremien. Dessutom var villkoret för att få resultatpremien att personen hade varit anställd under minst tre fjärdedelar (nio månader) av kalenderåret i fråga och att hen hade varit anställd av arbetsgivaren vid tidpunkten för utbetalningen av resultatpremien.

### Frågor som ska utvärderas

Frågan var om personen borde ha haft rätt att omfattas av det prestationsbaserade lönesystemet under 2019 och om personens faderskapsledighet hindrade honom från att få resultatpremien. Dessutom måste det bedömas om arbetsgivaren hade ett giltigt skäl för sitt agerande.

I sitt yttrande behandlade jämställdhetsombudsmannen begreppet resultatpremie som en retroaktiv del av lönen, i enlighet med EU-domstolens rättspraxis, och rätten till en sådan retroaktiv del både för dem som är moderskapslediga och de som har en annan typ av familjeledighet.

### Syftet med lönesystemet påverkar bedömningen av diskriminering

Jämställdhetslagen förbjuder direkt och indirekt diskriminering och diskriminering på grund av kön när det gäller lön. En arbetsgivare kan handla mot lagen, till exempel i sådana fall där en arbetstagare missgynnas på grund av familjeledighet. Denna bestämmelse omfattar lönediskriminering på grund av moderskapsledighet, faderskapsledighet samt föräldra- och vårdledighet. (7§ och 8§ 1 mom. punkt 2 och 3)

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att arbetstagarnas rätt till olika löneförmåner under familjeledighet bör beaktas i förhållande till syftet med löneförmånen i fråga. Det beror på syftet om arbetstagare som blivit utan resultatpremie kan anses stå i samma eller jämförbara ställning med de arbetstagare som fått en resultatpremie. Enligt EU:s direktiv om skydd för arbetstagare under graviditet (92/85/EEG) ska en arbetstagare som är moderskapsledig garanteras fortsatt lön eller rätt till lämplig ersättning. Syftet med direktivet om skydd under graviditet är att säkerställa att en lämplig inkomstnivå upprätthålls under moderskapsledigheten.

Rätten till retroaktiv lön granskas dock inte mot bakgrund av genomförandet av minimilönen i direktivet om skydd under graviditet, utan mot bakgrund av bestämmelserna om icke-diskriminering i direktiv 2006/54/EG om lika möjligheter för kvinnor och män (EU-domstolens dom C-333/97 Lewen). Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det prestationsbaserade bonussystemet i fråga var en sådan retroaktiv lön som dessutom var beroende av en god individuell prestation i förhållande till personens egna prestations- och utvecklingsmål.



### **Olika skäl till frånvaro vid bedömningen av förfarandet mot bakgrund av könsdiskriminering**

När det gäller A handlade det om rätten till en resultatpremie under faderskapsledigheten men jämställdhetsombudsmannen tog i sitt utlåtande kort ställning till EU-lagstiftningen även när det gäller fastställandet av annan familjeledighet.

I sin dom i målet Lewen slog unionens domstol fast att obligatorisk moderskapsledighet (under vilken anställning är förbjuden) bör behandlas på samma sätt som anställningsperioder vid beräkningen av en bonus. Domstolen konstaterade att om obligatorisk moderskapsledighet inte likställs med anställningsperioder skulle kvinnliga arbetstagare diskrimineras som anställda, eftersom denna period skulle ha räknats som anställningsperiod om hon inte hade varit gravid.

I Finland föreskrivs nationellt om 105 dagars moderskapsledighet, vilket omfattar en obligatorisk period på fyra veckor. Utan graviditet skulle arbetstagaren arbeta både under den obligatoriska moderskapsledigheten på fyra veckor och under resten av moderskapsledigheten. Enligt jämställdhetsombudsmannen bör därför ingen åtskillnad göras mellan den obligatoriska delen och resten av moderskapsledigheten, men jämställdhetsombudsmannen har ansett att moderskapsledigheten i sin helhet bör beaktas i samband med lönetillägg som är avsedda att belöna personalen retroak-

tivt för utfört arbete. När det gäller moderskapsledigheten bör, enligt jämställdhetsombudsmannen, frånvaro i sin helhet behandlas på samma sätt som anställningsperioder.

EU-lagstiftningen har å sin sida inte behandlat föräldraledighet på samma sätt, eftersom grunderna för föräldraledighet anses vara olika. Grunden för moderskapspenningen har varit möjligheten att moders och barnets hälsa och att ta hand om barnet i hemmet genom frånvaro från arbetet. Å andra sidan har faderskapspenningen använts nationellt för att uppmuntra fadern att delta i omsorgen om sitt barn och för att etablera en god relation till sitt barn. När det gäller utbetalningen av resultatpremier är det därför möjligt att dessa inte jämföras med varandra. En arbetstagare som är föräldraledig eller vårdledig måste dock få en andel av resultatpremien som står i proportion till hens arbetstid, om hen uppfyller villkoren för att få bonusen med avseende på sin personliga prestation (Lewen C-333/97).

Unionens domstol tar inte ställning till faderskapsledighet som regleras av nationell lagstiftning, men den måste bedömas åtminstone på samma sätt som föräldraledighet.

### **Bedömning av godtagbara skäl**

Att missgynna någon på grund av moderskapsledighet väcker misstankar om direkt diskriminering, är orsaker kopplade till föräldraledigheten och vårdledigheten samt faderskapsledigheten orsaker kopplade till föräldraskapet och familjeansvar nämns i förbudet mot indirekt diskriminering i jämställdhetslagen. I sådana fall ska arbetsgivaren inte anses ha gjort sig skyldig till diskriminering om den kan motivera sitt beteende på ett godtagbart sätt som inte grundar sig på kön.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det faktum att även anställda har uteslutits från det prestationsbaserade lönesystemet på grund av annan frånvaro än familjeledighet inte kan betraktas som ett godtagbart skäl till att anställda som är på familjeledighet behandlas ogynnsamt i enlighet med jämställdhetslagen. Systemets godtagbarhet kan inte heller rättfärdigas ur jämställdhetslagens synvinkel med att det totala antalet kvinnor och män som har uteslutits från lönelistan på grund av olika frånvaro är ungefär lika många. Diskriminering på grund av föräldraskap och familjeansvar är inte kopplat till arbetstagarnas kön, utan förbudet gäller särbehandling av både kvinnor och män på grund av föräldraskap eller familjeansvar.



Enligt jämställdhetsombudsmannen kan som orsak godtagbar enligt jämställdhetslagen inte heller anses vara det att cheferna har svårare att bedöma deras prestationer i arbetet jämfört med anställda som arbetat i nio månader eller mer. Prestationerna hos de anställda som varit på familjeledighet kan bedömas i förhållande till deras tid i arbetet.

### Slutsatser

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att en period i arbetet på nio månader för att få resultatpremien strider mot jämställdhetslagen, eftersom villkoret påverkar det faktum att de som tar ut familjeledigheter inte erhåller resultatpremien för den period de faktiskt har arbetat.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att resultatpremiesystemet stred mot jämställdhetslagen eftersom det uteslöt anställda som hade varit familjelediga i mer än tre månader från systemet i en situation där prestationsmålen som helhet hade uppnåtts på ett utmärkt sätt och där arbetsgivarens ekonomiska situation gjorde det möjligt att betala ut resultatpremier.

Arbetsgivaren diskriminerade A i strid med jämställdhetslagen genom att inte betala A en proportionell andel av resultatpremien som motsvarande hans arbetstid under 2019 och inte hade ett godtagbart skäl enligt jämställdhetslagen för sitt förfarande. Ombudsmannen rekommenderade arbetsgivaren att ändra sitt prestationsbaserade lönesystem så att moderskapsledighet vid tillämpningen av lönesystemet behandlas som arbetstid och att de som tar ut faderskaps-, föräldraskaps- och vårdledighet får en proportionell andel av resultatpremien som motsvarar deras arbetstid. Ett ytterligare villkor för utbetalning av resultatpremien kan vara att de anställda har utfört sina arbetsuppgifter under sin anställning på det sätt som krävs för att erhålla bonusen. (TAS 518/2020)

## 4.2 DISKRIMINERING VID ANSTÄLLNING

I jämställdhetslagen förbjuds diskriminering på grund av kön i arbetslivet. Diskrimineringsförbud som gäller arbetslivet omfattar alla skeden av ett anställningsförhållande, inbegripet arbetsplatsannonser och rekrytering. Jämställdhetsombudsmannen kontaktas regelbundet för att utreda misstankar om diskriminering i samband med rekrytering.



Jämställdhetslagen begränsar inte arbetsgivarens rätt att välja den person som hen anser lämpa sig bäst för en uppgift. Lagen strävar efter att förhindra att en arbetstagare omotiverat väljs på grund av kön så att en person som är mer meriterad förbigås. I samband med rekrytering gäller diskrimineringen på grund av kön i synnerhet val av en mindre meriterad kandidat utan godtagbar orsak.

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

## EXEMPEL PÅ MISSTANKAR OM DISKRIMINERING VID ANSTÄLLNING

### Misstanke om diskriminering vid val av montörer

En kvinna A bad jämställdhetsmannen utreda om hon har blivit diskriminerad på det sätt som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, jämställdhetslagen) vid anställning av montörer. Det gällde en anställning som inhyrd arbetskraft, där bemanningsföretaget gav användarföretaget förslag på personer att intervjua och var arbetsgivare för de rekryterade personerna.

Kvinnan A och hennes man B var anställda hos det aktuella bemanningsföretaget och de sökte samma uppgifter som montör hos användarföretaget genom att lämna in sin meritförteckning och en inspelad videointervju. I grunden hade A och B likadan utbildning och arbetserfarenhet. Bemanningföretaget rekommenderade dem båda för uppgifterna.

Mannen B blev kallad till intervju hos användarföretaget och han erbjöds en arbetsplats. A blev inte kallad till arbetsintervju. Under arbetsintervjun hörde sig B för hos användarföretaget om de hade sett A:s arbetsansökan varvid man berättade för B att fysiskt krävande arbete som montör inte lämpar sig för kvinnor. B tog inte emot den erbjudna arbetsplatsen eftersom han uppfattade det som att användarföretaget diskriminerade A på grund av hen-

nes kön. För uppgifterna valde användarföretaget fyra män, som hade betydligt mindre erfarenhet än A och B.

Jämställdhetsombudsmannen bad om en förklaring till detta av både bemanningsföretaget och användarföretaget. I sin förklaring berättade bemanningsföretaget att man hade ansett A vara lämplig för arbetet som montör utgående från både ansökan och intervjun. Bemanningföretaget presenterade A:s meritförteckning och den inspelade videointervjun för användarföretaget bland de övriga sökandena och därefter intervjuade användarföretaget de sökande som det ansåg lämpliga och fattade beslut om valet av montörer.

I användarföretagets förklaring konstaterades det att arbetet som montör är tungt, vilket betyder att montören ska ha god fysisk prestationsförmåga och styrka. Användarföretagets uppfattning är att den kommentar som fälldes under intervjun med B om att uppgiften inte lämpar sig för kvinnor var ett uttryck för omsorg om att det fysiskt krävande arbetet inte är lämpligt och inte diskriminering på grund av kön i strid med jämställdhetslagen. Arbetsgivaren är skyldig att jämma ut och förebygga den fysiska belastningen från arbetet och därför används arbetsrotation i arbetet på mastmonteringslinjen. Då är det inte möjligt att enskilda anställdas arbetsuppgifter på monteringslinjen omarbetas avvikande från arbetsrotationen.

A hade samma erfarenhet av krävande monteringsarbeten som B. I sitt svar konstaterade A att användarföretaget inte hade visat att det gjorts en bedömning av, än mindre gjort en jämförelse mellan de valda sökandenas och A:s fysiska kondition och styrka, som krävdes för uppgiften. A konstaterade att kravet på bra fysisk kondition endast gällde en del av uppgifterna och att hon skulle ha klarat av alla de arbetsskeden som arbetsuppgiften krävde. Inget test för mätning av den fysiska prestationsförmågan ordnades. Därmed har ingen annan grund för bedömningen av A:s fysiska kondition presenterats än ett antagande som gjorts utgående från hennes kön.

I sitt utlåtande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att bemanningsföretaget inte hade agerat klandervärt eftersom det presenterat A som en lämplig kandidat för användarföretaget. Däremot har användarföretaget agerat i strid med 8 § i jämställdhetslagen när man varken bjöd in A, som var mera meriterad än de valda, till intervju eller utredde A:s fysiska prestationsförmåga och styrka. (TAS 303/2021)

## Misstanke om diskriminering vid anställning till krishanteringsuppgifter

Kvinnlig person A bad jämställdhetsombudsmannen ta ställning till huruvida hon har blivit diskriminerad på ett sätt som förbjuds i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1986/609) när hon inte hade beaktats vid anställningar till krishanteringsuppgifter trots att hon har utbildat sig till polis, akutvårdare på grundnivå och livvakt. Enligt A verkar det som utbildningen eller bakgrunden av manliga sökanden inte har någon betydelse trots att det i jobbbannonsen uttryckligen anges att den person som är bäst lämpad till uppgiften kommer att väljas för uppgifterna.

### Bedömning av ärendet

Jämställdhetsombudsmannen bad Björneborgs brigad om en redogörelse om ärendet. I sin redogörelse konstaterade Björneborgs brigad bland annat att Björneborgs brigad strävar efter att placera både kvinnor och män i Arméns militära krishanteringsuppgifter jämlikt, utan diskriminering som grundar sig på kön.

Enligt redogörelsen är A:s civila och militära utbildning och erfarenhet av militära krishanteringsuppgifter så omfattande och mångfacetterad att det är möjligt att män som är mindre meriterade än henne kan under det senaste året ha anställts till krishanteringstjänst.

Det huvudsakliga kriteriet vid anställningar är att sökande uppfyller behörighetskraven. I situationer där två sökande som båda uppfyller behörighetskraven är även lika meriterade görs valet enligt andra grunder. I dessa fall prioriterar man till exempel förstagångssökande. För personer som tidigare har tjänstgjort i krishanteringsuppgifter bedömer man återhämtningstiden i hemlandet efter det senaste uppdraget. Valet mellan sökande som är lika meriterade görs inte på grund av kön och någon meritjämförelse görs inte heller om sökandena mellan män och kvinnor.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg med beaktande av bestämmelserna i lagen om militär krishantering, att jämställdhetslagens bestämmelser om anställningar kan tillämpas på de sätt som beskrivs nedan på anställning av personer till krishanteringsuppgifter.

Björneborgs brigad konstaterade i sin redogörelse att valet mellan sökande som är lika meriterade inte görs på grund av kön och man gör inte heller någon meritjämförelse om sökandena mellan män och kvinnor.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att jämställdhetslagen förpliktigar arbetsgivaren att göra en meritjämförelse då det finns både manliga och kvinnliga sökande, men jämställdhetslagen förutsätter inte att man vid anställning skulle följa några formaliteter. Syftet med jämställdhetslagen är inte att ändra godkända eller allmänt använda förfarings sätt eller praxisar för meritjämförelse så länge som de inte diskriminerar mot någon på grund av kön.

Jämställdhetsombudsmannen har rekommenderat skriftliga meritjämförelser för att säkerställa att alla meriter av sökande av olika kön beaktas vid val av personer till intervju och vid de slutliga anställningsbesluten. Det är också lättare och mer tillförlitligt att jämföra meriter från ett skriftligt sammandrag är att bedöma sökande enbart på basis av ansökningsdokumenten. En skriftlig meritjämförelse underlättar också verifieringen av valförfarandet i efterhand och främjar därmed förfarandets transparens. På basis av jämställdhetslagen kan man dock inte uttryckligen kräva att meritjämförelsen görs skriftligen.

Med bedömningen strävar man efter att få sig en bild av sökandens kunskaper, erfarenheter, färdigheter m.m. som har objektiv betydelse för positionen i fråga. I bedömningen används principer som är godkända i branschen. Dessa ska vara förklarliga och rationella även för utomstående. Uppgifter hämtas från sökandenas betyg och andra handlingar. Arbetsgivarens subjektiva uppfattning om att någon utbildning är bättre än en annan kan utgöra diskriminering på grund av kön enligt 8 § 1 mom. 1 punkten i jämställdhetslagen, om utbildningen inte kan anses ha objektivt meritvärde. Arbetsuppgifternas natur och den praxis som råder i branschen definierar vad som beaktas i jämförelsen. Den slutliga meritjämförelsen är en helhetsbedömning där man beaktar resultaten från de olika delområdena.

I det aktuella fallet konstaterade arbetsgivaren att sökande som är mindre meriterade än A har sannolikt anställts till krishanteringsuppdrag. A eller Björneborgs brigad har dock inte nämnt någon person som skulle ha anställts som mindre meriterad än A. Om någon sådan person hade anställts, skulle det uppstå ett antagande om diskriminering i ärendet. För att upphäva ett antagande om diskriminering ska arbetsgivaren visa att det finns ett godtagbart skäl enligt jämställdhetslagen för förfarandet.

I det aktuella fallet har Björneborgs brigad redogjort att huvudkriteriet för valet av anställda är att man uppfyller behörighetskraven. I situationer där två sökande som båda uppfyller behörighetskraven är även lika meriterade görs valet enligt andra grunder. I dessa fall prioriterar man till exempel förstagångssökande.

Dessutom konstaterade man i redogörelsen att för personer som tidigare tjänstgjort i krishanteringsuppdrag bedömer man återhämtningstiden i hemlandet efter det senaste uppdraget. Enligt redogörelsen hade A tjänstgjort i tre olika uppdrag och kommit hem i maj 2020 efter sitt senaste uppdrag. Med beaktande av psykosocialt stöd och den militära funktionsförmågan bör en person återhämta sig efter sin krävande krishanteringstjänst tillräckligt länge i hemlandet innan följande krishanteringsuppdrag. Som en allmän princip kan man anse att personen alltid bör återhämta sig i hemlandet minst lika länge som tjänsten i ett krisområde har pågått. I personalplaneringen strävar man dock efter att personer som tjänstgjort flera gånger i krishanteringsuppdrag ska ha cirka två års återhämtningstid mellan de olika tjänstgöringsperioderna.

Björneborgs brigad konstaterade att det under 2020 hade funnits i genomsnitt 1557 personer i operativ beredskap, av vilka ungefär en tredjedel har anställts till militära krishanteringsuppdrag. Således kommer en del av sökandena aldrig att anställas till militära krishanteringsuppdrag.

Med beaktande av Björneborgs brigads redogörelse ansåg jämställdhetsombudsmannen i sitt utlåtande att på grund av sin natur kan anställning till krishanteringsuppdrag inte helt jämföras med vanlig anställning. Avsikten är också att ge så många sökande som möjligt erfarenhet av krishanteringsuppdrag, varför förstagångssökande prioriteras. Dessutom anses krishanteringsuppdragen vara så tunga att personer som anställs till

dessa uppdrag förutsätts ha haft en viss återhämtningstid innan de beordras till sitt nästa uppdrag.

På grund av det som sagts ovan ansåg jämställdhetsombudsmannen att Björneborgs brigad har framställt godtagbara skäl till att A inte har blivit vald till krishanteringsuppdrag under år 2020. Således har A inte blivit diskriminerad då tjänsten har tillsatts. (TAS 282/2021)

### 4.3 LÖNEDISKRIMINERING

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

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.

Fall relaterade till familjeledighet och lön presenteras i punkt 4.1.

#### EXEMPEL PÅ MISSTANKE OM DISKRIMINERING I ANSLUTNING TILL AVLÖNING

##### Löneskillnad till följd av minskat erfarenhetstillägg i samband med överlåtelse av rörelse

Två läkare under specialistutbildning A och B övergick som tjänsteinnehavare till sjukvårdsdistrikt X genom en överlåtelse av rörelse. A och B var av olika kön. B hade före överlåtelsen av rörelsen fått löneförhöjning efter att ha arbetat tre år som legitimerad läkare. Löneförhöjningen grundade sig på det för den dåvarande arbetsgivaren bindande lokala tjänstekollektivavtalet. I samband med överlåtelsen av rörelsen sade sjukvårdsdistrikt X upp det här avtalet. När A efter överlåtelsen av rörelsen hade varit tre år som legitimerad läkare fick hon i enlighet med det för sjukvårdsdistrikt X bindande riksomfattande kollektivavtalet en lägre löneförhöjning än vad B tidigare hade fått. A ansåg att löneskillnaden stred mot jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att ärendet ska granskas med avseende på tillämpningen av jämställdhetslagen i en ändringssituation i samband med överlåtelse av rörelse. Innan rörelsen överläts hade A och B arbetat för samma arbetsgivare så det var inte fråga om löneskillnader mellan anställda som har övergått från olika organisationer. De olika grunderna för fastställande av lön som tillämpades på A och B har däremot anknytning till ändringen i avlöningssystemet till följd av överlåtelsen av rörelsen.

### Uppkomst av antagande om lönediskriminering

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att A kan jämföra sin lön med B och att det uppstår en misstanke om lönediskriminering i enlighet med jämställdhetslagen. Arbetsgivaren bestred inte att A och B har utfört samma eller likvärdigt arbete. I motiveringarna till bestämmelsen om lönediskriminering i jämställdhetslagen betonas det att det alltid uppstår en misstanke om lönediskriminering när en arbetstagare utför samma eller likvärdigt arbete som en annan arbetstagare av det motsatta könet utför för samma arbetsgivare, men får lägre lön. I samband med lagreformen 2005 strävade man efter att förtydliga det här utgångsantagandet i både motiveringarna till lagen och genom att ändra ordalydelsen i förbudet mot diskriminering.

Enligt motiveringarna till bestämmelsen om löneförhöjningar i jämställdhetslagen kan det bli aktuellt med en bedömning av löneskillnader mellan könen till följd av exempelvis fusion av organisationer eller ibruktagande av ett nytt avlöningssystem. I motiveringarna till lagen konstateras det nämligen att löneskillnaderna av en särskild anledning under en begränsad tid kan bero på sammanslagning av organisationer, ibruktagande av ett nytt avlöningssystem, ändrade uppgifter och marknadsfaktorer som påverkar lönen.

### Ändringssituation som godtagbar orsak till löneskillnader

Enligt jämställdhetslagen kan arbetsgivaren dementera antagandet om lönediskriminering genom att presentera en godtagbar orsak till förfarandet. Inom rättspraxis och vid tillsyn enligt jämställdhetslagen har det ansetts att arbetsgivaren i samband med vissa förändringar har haft en godtagbar orsak till löneskillnader på grund av förändringar. Samtidigt har det förutsatts att arbetsgivaren harmoniserar de löneskillnader som uppstår inom en rimlig tid. Kommentaren i motiveringarna till jämställdhetslagen att löneskillnaderna av särskilda skäl ”under en begränsad tid” kan bero på en viss för-

ändring hänvisar till kravet på en övergångsperiod som bör anses vara rimlig för harmonisering av lönerna. Därför ansåg jämställdhetsombudsmannen att A hade rätt att få sin lön harmoniserad med B:s lön inom en tidsperiod som kan anses vara rimlig.

### Längden på övergångsperioden

Vid bedömningen av längden på övergångsperioden bör man beakta de krav som jämställdhetslagen ställer på bedömningen av godtagbar orsak. Övergångsperioden ska med avseende på sin målsättning vara befogad och nödvändig.

Bedömningen av den tid som anses vara rimlig för avlägsnandet av löneskillnaderna avgörs för respektive fall. I högsta domstolens avgöranden HD 2013:10 och HD 2013:11 hade harmoniseringen av lönerna tagit två år, vilket högsta domstolen ansåg vara en rimlig tid.

I sitt svar till A har sjukvårdsdistrikt X konstaterat att harmoniseringen av lönerna för de anställda som övergick till ny arbetsgivare i samband med överlåtelsen av rörelse är avsedd att genomföras under 2020, vilket betydde en övergångsperiod på ett år. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att den här tidsperioden, som sjukvårdsdistriktet meddelade, i det här fallet kan anses vara en godtagbar övergångsperiod för justering också av A:s avlöning såvida sjukvårdsdistriktet inte visar något annat. (TAS 19/2021)

## 4.4 DISKRIMINERIG PÅ GRUND AV 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.

### Revidering av translagstiftningen

År 2021 hade jämställdhetsombudsmannen en representant i arbetsgruppen för uppföljning och utvärdering. Enligt arbetsgruppens uppdrag kommer kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga att slopas med revideringen och medicinska behandlingar avskiljas från fastställandet av en persons juridiska könstillhörighet. Med revideringen stärks också självbestämman-

derätten av interkönade barn och kosmetisk, icke-medicinsk könsorganskiurgi på små barn slopas. I samband med revideringen upprättas även förslag till hur det ska föreskrivas om föräldraskap för personer vars juridiska könstillhörighet fastställts och hur socialskyddslagstiftningen ska tillämpas.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att målsättningen om respekten för självbestämmanderätten förutsätter att personerna har adekvat information om de rättsliga följderna av fastställandet av den juridiska könstillhörigheten och beslutet om det (till exempel hur dessa påverkar värnplikten och föräldraskapet). Dessutom ska personerna känna till att fastställandet av den juridiska könstillhörigheten och eventuella könskorrigeringar är oberoende av varandra. Fastställandet av den juridiska könstillhörigheten garanterar inte att man beviljas könskorrigeringar.

När juridiskt fastställande av könstillhörighet avskiljs från medicinsk diagnostisering och könskorrigeringar är det viktigt att se till att de som behöver könskorrigeringar på grund av en könskonflikt har tillgång till tillräckliga, adekvata och tillgängliga hälsovårdstjänster och psykosocialt stöd för dem som önskar det. Kompetensen i frågor om mångfalden av kön ska försäkras för yrkespersoner i olika branscher genom deras grundläggande utbildning och fortbildning.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att det inte ska avgöras i tillämpningspraxisen huruvida den eventuella utredning som krävs för fastställandet av den juridiska könstillhörigheten är pålitlig eller tillräcklig, utan att praxisen är så enhetlig som möjligt och utredningens innehåll fastställs i lagen.

Enligt jämställdhetsombudsmannens syn ska också minderåriga beaktas vid revideringen av translagstiftningen. Beredningen ska fokusera på mänskliga rättigheter och barnets rättigheter. Lagstiftningen ska ta hänsyn till barnets bästa och personlig integritet samt barnets ålder och utvecklingsnivå.

Icke-brådskande medicinska åtgärder (operationer, hormonbehandlingar, andra åtgärder som påverkar könskaraktäristika) genomförs fortfarande på interkönade barn utan informerat samtycke. Jämställdhetsombudsmannen har framfört att medicinskt onödig könsorganskiurgi på interkönade barn

ska upphöra. Jämställdhetsombudsmannen att icke-brådskande medicinska åtgärder ska inte genomföras på interkönade barn förrän barnet har möjlighet att ge sitt informerade samtycke till åtgärden. Tillgodoseendet av rättigheterna bör tryggas genom reglering på lagnivå.

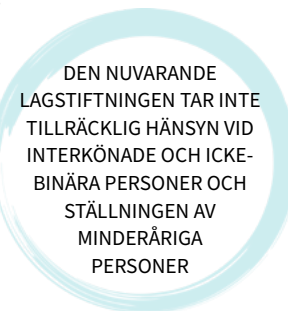
I samband med reformen av translagen ska även föräldraskapet för en person som har fastställt sitt juridiska kön behandlas. Jämställdhetsombudsmannen har konstaterat fastställande av den juridiska könstillhörigheten bör inte komplicera erkännandet av föräldraskap eller förhindra erhållandet av fertilitetsbehandlingar.

### Kundkontakter gällande könsidentitet eller könsuttryck

Under verksamhetsåret behandlade jämställdhetsombudsmannen flera ärenden som gällde könsidentitet och könsuttryck. Utöver presumtioner om diskriminering tog jämställdhetsombudsmannen emot begäranden om information bland annat av myndigheter, arbetsgivare och läroanstalter. Jämställdhetsombudsmannen har fört fram synpunkter som förknippas med könsminoriteternas ställning i sina utlåtanden till myndigheter och riksdagen samt betonat att i samband med bedömningen av könsrelaterade konsekvenser ska man också beakta konsekvenserna för könsminoriteterna.

Enligt jämställdhetsombudsmannens iakttagelser har fler kundkontakter än tidigare på sistone handlat om föräldrarnas bekymmer gällande transunga och icke-binära unga. Föräldrarna oroar sig till exempel över huruvida barnet blir bemött på rätt sätt i skolan.

Könsuppdelade utrymmen, till exempel dusch- och omklädningsrum, är vardag för många på skolor och arbetsplatser samt vid fritidsintressen och olika tjänster. Jämställdhetsombudsmannen kontaktas allt oftare om precis sådan vardagspraxis, vem som får använda vilka könsuppdelade utrymmen. Både i Finland och andra europeiska länder går utvecklingen mot att utmana könsuppdelade tjänster och utrymmen. Jämställdhetslagen och annan lagstiftning tar dock inte någon tydlig ställning till könsuppdelad praxis och könsuppdelade utrymmen.





I arbetet med reformen av lagstiftningen bör man också fundera på när det finns skäl för könsuppdelning och på vilken nivå beslut om den bör tas. För närvarande förbjuds tillhandahållande av varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön i jämställdhetslagen, om tillhandahållandet inte kan motiveras av ett berättigat mål. Olika berättigade mål konkretiseras eller specificeras dock inte i bestämmelserna, varför jämställdhetsombudsmannen alltid får bedöma huruvida förfarandet är godtagbart separat från fall till fall. En enhetlig praxis skulle förutsätta tydligare lagstiftning.

## 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 trakasserierna.
- diskriminering på det sätt som avses i jämställdhetslagen på grund av order eller anvisning om diskriminering.

## Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden: Könskvoter som Jyväskylä universitet använt i sin antagning av studerande var ett brott mot jämställdhetslagen

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansåg i sitt från 20.12.2021 att könskvoterna i antagningen av studerande till idrotts- och hälsovetenskapliga fakulteten vid Jyväskylä universitet var ett brott mot jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen hade i januari 2020 gett ett utlåtande om ärendet med samma slutsats. Universitetet vägrade dock följa jämställdhetsombudsmannens ställningstagande, varmed jämställdhetsombudsmannen förde ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden i december 2020.

I sitt avgörande anser diskriminerings- och jämställdhetsnämnden att de könskvoter som idrotts- och hälsovetenskapliga fakulteten vid Jyväskylä universitet tillämpar i sin antagning av studerande är diskriminerande på grund av kön. Nämnden förbjuder universitetet att i sin antagning av studerande fortsätta med det diskriminerande förfarande som är förbjuden enligt jämställdhetslagen. Universitetet ska omedelbart rätta sig efter förbudsbeslutet.

I sitt avgörande konstaterar diskriminerings- och jämställdhetsnämnden att praxisen att använda könskvoter också är problematisk för personer med ickebinär könsidentitet. Dessutom konstaterar diskriminerings- och jämställdhetsnämnden var gäller universitetslagen att delningen av de sökande i olika grupper på grundval av kön inte är en godtagbar motivering för uppdelning i grupper enligt universitetslagen.

Nämndens beslut har vunnit laga kraft.

## 4.6 ALLMÄNT FÖRBUD MOT DISKRIMINERING

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.



## EXELPEL SOM GÄLLER ALLMÄNT FÖRBUD MOT DISKRIMINERING

### Ojämlighet mellan föräldrar vid växelvis boende

Jämställdhetsombudsmannen fick en begäran om utlåtande gällande problem vid växelvis boende för barn. Den som bad om utlåtande ansåg att Anvisningen för bedömning av storleken på underhållsbidrag till barn (Justitieministeriets publikation 2007:2) inte i tillräckligt hög grad beaktade de fall där barnen bor växelvis hos sina föräldrar. Enligt begäran om utlåtande beaktar umgängesavdraget inte i tillräcklig utsträckning de kostnader som uppstår för den förälder som barnet inte bor med vid växelvis boende.

Bestämmelserna om fastställande av underhållsbidrag finns i lagen om underhåll för barn. Enligt 2 § i lagen om underhåll för barn svarar föräldrarna efter sin förmåga för barnets underhåll. Vid bedömandet av föräldrarnas förmåga att underhålla barnet beaktas deras ålder, arbetsförmåga och möjligheter att delta i förvärvsarbete, beloppet av tillbudsstående medel samt deras övriga, på lag grundade underhållsansvar.

Enligt 4 § kan en förälder åläggas att betala underhållsbidrag till barnet, om föräldern inte på annat sätt sörjer för barnets underhåll, barnet inte bor varaktigt tillsammans med föräldern, eller barnet bor växelvis med föräldern och växelvis med den andra föräldern eller någon annan vårdnadshavare. Underhållsbidragets belopp och sättet för betalning av det fastställs genom avtal eller dom.

I den nämnda anvisningen från justitieministeriet konstateras det gällande bedömningen av omfattningen på umgänget för fastställande av umgängesavdraget bland annat att bedömningen ska göras utifrån barnets genomsnittliga antal övernattningar i månaden. I antalet övernattningar inkluderas både regelbundna veckoslutsövernattningar eller motsvarande umgänge och längre umgängesperioder vid semestertider under kalenderåret. Det här totala antalet delas med tolv. Storleken på umgängesavdraget påverkas alltså så att medeltalet för de månatliga övernattningarna höjs med de långa umgängesperioderna under exempelvis sommaren. Umgängesavdraget och därmed underhållsbidragets storlek är dock lika stort under alla kalendermånader.

I anvisningen finns en tabell över umgängesavdraget där umgängesavdragets belopp framgår enligt barnets ålder och omfattningen på umgänget. De belopp i euro som finns i anvisningen grundar sig på att den förälder som har umgänge med barnet endast ansvarar för barnets nödvändiga levnadskostnaderna medan barnet är hos föräldern. Om föräldrarna har kommit överens om att barnet vistas lika länge hos båda sina föräldrar och båda föräldrarna också ansvarar lika för alla kostnader som barnet orsakar kan föräldrarna naturligtvis också komma överens om ett större avdrag än det som angetts i anvisningen.

Enligt anvisningen är umgängesavdraget högst 66 euro (föräldern har barnet hos sig 13–15 nätter i månaden och barnet är 13–17 år).

### Ställningen för familjer med växelvis boende bör förbättras

En undersökning om växelvis boende för barn har publicerats (Statsrådets publikationsserie för utrednings- och forskningsverksamhet 2020:51 Barn i växelvist boende och den sociala tryggheten). Enligt den aktuella undersökningen finns det för närvarande flera problempunkter i samordningen av växelvist boende och social trygghet och barn som bor växelvis i två hem och deras föräldrar behandlas inte jämlikt. I enkäten tog föräldrarna utöver ojämlikheten vad gäller bostadsbidraget fasta på bland annat bristfälliga möjligheter till skolskjuts samt på svårigheterna att få information om ärenden som gäller barnet.

Hur barnets boende har ordnats påverkar både barnets och förälderns rätt till socialskydd och många tjänster. Ett barn i växelvis boende har i praktiken två hem, men för många förmåner och tjänster avgör barnets officiella hemadress vilkendera föräldern som har rätt att få förmån gällande barnet eller var det är möjligt att få tjänster.

Förmånerna och tjänsterna påverkar dock för sin del hur bra vardagen mellan två hem börjar fungera. I den omarbetade lagen angående vårdnad av barn som trädde i kraft i december 2019 nämns växelvis boende första gången i lagstiftningen som ett alternativt sätt för ordnande av barnets boende. Utöver att den juridiska ställningen har erkänts krävs det dessutom att växelvis boende beaktas i ett flertal sociala förmåner och att en omvärdering görs av grunderna för fastställande av rättigheterna. Till de frågor som då

bland annat ska avgöras är i vilken utsträckning båda föräldrarna till barnet har rätt till sociala förmåner eller tjänster eller hur förmånerna ska fördelas mellan föräldrarna.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att myndigheterna enligt 4 § i jämställdhetslagen i all sin verksamhet ska främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

Det finns flera problematiska frågor i sammanjämkningen av växelvis boende och socialskyddet och barn i växelvis boende och deras föräldrar behandlas inte jämlikt. Inte heller justitieministeriets anvisning för bedömning av storleken på underhållsbidrag till barn beaktar separat barn i växelvis boende och umgängesavdragen i anvisningen lämpar sig inte som sådana på växelvis boende.

Jämställdhetsombudsmannen anser i sitt utlåtande att ställningen för föräldrar med barn i växelvis boende bör förbättras i bostadsstödet och det övriga socialskyddet och därigenom jämlikt stöda föräldrar med barn i växelvis boende. Jämställdhetsombudsmannen anser det vara viktigt att rättspraxis (bl.a. HD:2001:140, HD:2010:38, Åbo HR:2020:10) kommuniceras till de sociala myndigheter som fastställer underhållsavtal exempelvis genom att justitieministeriets anvisning för bedömning av storleken på underhållsbidrag till barn förnyas och omarbetas. I underhållsbidragen bör växelvis boende beaktas på det sätt som det i själva verket ordnats mellan föräldrarna.

Jämställdhetsombudsmannen gav det aktuella ställningstagandet justitieministeriet och social- och hälsovårdsministeriet för kännedom. (TAS 40/2021)

### Möjlighet till kontroller under arbetstid i samband med graviditet endast för kvinnor

En mansperson kontaktade jämställdhetsombudsmannen om blivande faderns möjlighet att delta i kontroller under arbetstid i samband med gravi-

ditet. Mannens maka var gravid och mannen hade fått veta av sin arbetsgivare att rätten att gå på kontroller under arbetstid i samband med graviditet endast gäller gravida kvinnor, inte blivande pappor. Mannen anser att detta innebär att blivande pappor behandlas ojämnt.

### Bedömning av ärendet

Jämställdhetsombudsmannen ska övervaka att förbudet mot diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) åtföljs. Jämställdhetsombudsmannens befogenhet är begränsad till övervakningen av efterlevnaden av bestämmelserna i jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen kan inte ta ställning till efterlevnaden av annan lagstiftning eller hur någon annan typ av likabehandling tillgodoses.

I 4 kap. 8 § i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs att arbetsgivaren ska ersätta en gravid arbetstagare för inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid. Enligt lagens förarbeten (RP 108/1994) har bakgrunden till detta varit tillämpningen av EG:s graviditetskyddsdirektiv i Finland, alltså att trygga bästa möjliga hälsa för den väntande modern och fostret. Motsvarande bestämmelser om gravida kvinnors möjligheter att genomgå mödravårdsundersökningar under arbetstid har också inkluderats i olika kollektivavtal.

Med beaktande av det ovannämnda syftet av gravida kvinnors hälsokontroller är den blivande modern och den blivande fadern inte för denna del i en jämförbar ställning. Det är därmed inte fråga om diskriminering på grund av kön som är förbjuden i jämställdhetslagen och jämställdhetsombudsmannen kan inte ingripa i situationen.

Jämställdhetsombudsmannen anser dock att det är viktigt att papporna skulle kunna delta i barnets liv på så lika villkor som möjligt redan under graviditeten, i samband med förlossningen och vad gäller rådgivningstjänsterna. För att pappornas möjligheter till detta skulle kunna förbättras förutsätter i detta fall att arbetsavtalslagen, kollektivavtalen eller arbetsförhållandets villkor ändras. (TAS 315/2021)

## Jämställande av kvinnor som utför frivillig militärtjänst med män som utför militärtjänst

Kunden kontaktade jämställdhetsombudsmannen eftersom det faktum att hon utfört frivillig militärtjänst för kvinnor hade resulterat i att hon inte fick arbetsmarknadsstöd. Kunden höll på att anföra besvär hos Besvärsnämnden för social trygghet om ett beslut fattat av FPA.

Kunden hade under sin militärtjänstgöring, som varade över 11 månader, fått en studieplats och hade i början av höstterminen anmält sig som frånvarande under det följande läsåret. Efter militärtjänstens slut blev kunden arbetslös för en tid. Hon fick avslag på sin ansökan om arbetsmarknadsstöd eftersom militärtjänsten enligt TE-centralens arbetsmarknadspolitiska utlåtande hade varit frivillig för kunden och hon inte ansågs ha haft en giltig orsak att inte inleda studierna på hösten.

Kunden hade vid behandlingen av ärendet strävat efter att betona att hon redan var värnpliktig när hon fick studieplatsen. Hon hade överskridit den gräns på 45 dagar när en kvinna kan avbryta sin militärtjänst. När studierna började hade hon cirka fyra månader kvar av sin tjänstgöring, vilket betydde att hon inte hade möjlighet att börja skolan utan att bli desertör.

Om en person har varit frånvarande från arbetsmarknaden över sex månader utan godtagbar orsak beviljas personen enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa inte arbetslöshetsdagpenning förrän personen uppfyllt arbetsvillkoret efter frånvaron. Som godtagbar orsak till frånvaro från arbetsmarknaden räknas bland annat militärtjänst och civiltjänst eller annan med dessa jämförbar orsak. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det inte går att ta ställning till ett enskilt besvär. Jämställdhetsombudsmannen gjorde däremot i sitt utlåtande på allmän nivå en bedömning av om man ur jämställdhetslagens perspektiv kan jämföra värnpliktiga män och kvinnor som utför frivillig militärtjänst med varandra i synnerhet om det gått 45 dagar från det att militärtjänsten inleddes.

Enligt lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor ska en kvinna som fullgör militärtjänst, som inom 45 dagar efter dagen för inträde i tjänstgöringen, anmäler att hon inte fortsätter tjänstgöringen, genast hemförlovas. Efter denna tidsfrist jämställs kvinnan både under tjänstgöringstiden och efter hemförlov-

ningen helt och hållet med en värnpliktig. Om hon alltså efter tidsfristens slut vägrar fortsätta sin militärtjänst ska hon slutföra den som civiltjänst. Om hon vägrar civiltjänst kan hon dömas till fängelsestraff eller övervakningsstraff.

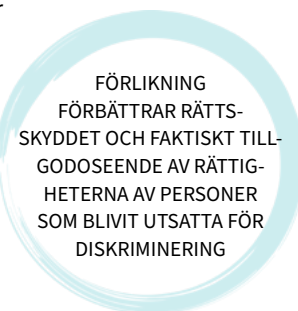
Jämställdhetsombudsmannen har i sina utlåtanden ansett att trots att lagstadgad värnplikt endast för män inte i sig utgör sådan könsdiskriminering som avses i jämställdhetslagen så kan en bedömning av diskriminering genom ofördelaktigt förfarande bli aktuell ur jämställdhetslagens perspektiv. Värnplikten får inte utan godtagbar orsak leda till att män behandlas mera ofördelaktigt än kvinnor i andra sammanhang till följd av militärtjänsten. På motsvarande sätt gäller att kvinnor som utför frivillig militärtjänst och som står i samma ställning som männen i dessa situationer ska behandlas jämlikt med männen. I annat fall diskrimineras kvinnorna på grund av sitt kön. (TAS 112/2021)

## 4.7 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 könsuttryck. Den lagstadgade möjligheten till förlikning förbättrar rättsskyddet och faktiskt tillgodeende 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.





## 5 FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET

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. Jämställdhetsplanering kan anses vara det viktigaste verktyget i jämställdhetslagen för att främja jämställdhet mellan könen i arbetslivet.

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

Enligt jämställdhetslagen ska jämställdhetsplanen innehålla en lönekartläggning för hela personalen som kartlägger kvinnors och mäns uppgifters klassificering, löner och löneskillnader på arbetsplatsen. Utifrån utredningen av jämställdhetsläget fattas beslut om åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras. Av jämställdhetsplanen ska också framgå de åtgärder genom vilka man har beslutat främja jämställdheten på arbetsplatsen samt en bedömning av hur dessa åtgärder har lyckats.

I 6 c § i jämställdhetslagen konstateras att arbetsgivaren ska förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck på ett målinriktat och planmässigt sätt. Denna skyldighet ska beaktas vid beredningen av jämställdhetsplaner och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder.

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

## Övervakning av jämställdhetsplaner

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

Jämställdhetsombudsmannen bedömer om den specifika planen uppfyller kraven i jämställdhetslagen och ger utifrån bedömningen anvisningar för fortsatt jämställdhetsplanering. Hos en stor del av organisationer finns det ännu utrymme för förbättringar vad gäller uppfyllandet av de lagstadgade kraven på jämställdhetsplaner och lönekartläggningar. Det finns utrymme för förbättringar i innehållet: förebyggandet av diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck har ofta inte beaktats i planerna, bedömningen av hur den tidigare planen förverkligats har inte gjorts eller arbetsgivaren har lämnat en del av personalen utanför de faktiska lönejämförelserna.

## 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 KONTAKTER GÄLLANDE KVOTER

### Tillämpning av kvotbestämmelsen på sammansättningen i en skolas direktion

Jämställdhetsombudsmannen ombads undersöka om valet av medlemmar till direktionen för en skola med klasserna 1–6 stred mot jämställdhetslagen. Direktionen består av sju medlemmar, två män och fem kvinnor har valts till medlemmar.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att myndigheterna enligt 4 § (i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986) i all sin verksamhet ska främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

Enligt 4 a § i jämställdhetslagen ska i statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ, i välfärdsområdets och välfärdssammanslutningars organ och organ för samverkan mellan välfärdsområden samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för välfärdsområdesfullmäktige och kommunfullmäktige, kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent var, om inte något annat följer av särskilda skäl.

Om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag där kommunen, välfärdsområdet eller staten har majoritet, har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, ska i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte något annat följer av särskilda skäl.

Myndigheter och alla de parter som ombeds utse kandidater till de organ som avses i denna paragraf ska i möjligaste mån föreslå både en man och

en kvinna för varje post. Den myndighet som ansvarar för beredningen av tillsättandet av organet ska sörja för att kvotbestämmelsen efterföljs.

Jämställdhetslagens bestämmelse om kvoter gäller separat för ordinarie medlemmar och suppleanter. Avvikelser från kravet på kvot kan ske av särskilda skäl exempelvis när det inom någon specialbransch endast finns sakkunniga som representerar det ena könet.

Jämställdhetsombudsmannen anser att begreppet särskilda skäl bör tolkas snävt och den som hänvisar till ett särskilt skäl ska motivera sitt beslut. Man ska åtminstone inte kunna hänvisa till särskilda skäl i efterskott, om uppmärksamhet inte har fästs vid dessa när organet tillsattes. Den myndighet som ansvarar för beredningen av tillsättandet av organet ska sörja för att kvotbestämmelsen efterföljs.

I sitt uttalande ansåg jämställdhetsombudsmannen att skolans direktion är ett sådant organ som avses i kommunallagen för vars sammansättning kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen ska iakttas. I skolans direktion sitter fem medlemmar och suppleanter valda bland vårdnadshavarna. Dessutom har lärarna och den övriga personalen varsin medlem och suppleant i direktionen. Sammanlagt sitter det sju medlemmar och sju suppleanter i direktionen. Ingen manlig kandidat var tillgänglig som medlem och suppleant i egenskap av representant för lärarna och den övriga personalen. För vårdnadshavarnas del fanns det 7 kvinnor och 3 män att tillgå. Därför valdes 5 kvinnor och 2 män till ordinarie medlemmar i direktionen och 6 kvinnor och en man till suppleanter.

Enligt den utredning som inhämtats i ärendet är kandidaturen frivillig och den kräver samtycke.

I sitt uttalande ansåg jämställdhetsombudsmannen att avsaknaden av manliga kandidater bland såväl de lärare och den övriga personal som representeras av två medlemmar som också för vårdnadshavarnas del är en sådan särskild orsak till följd av vilken man i detta fall kunde avvika från kvotbestämmelsen. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade slutligen att det dock skulle vara önskvärt att skolan utser lärarmedlemmarna och de medlemmar som representerar den övriga personalen på ett sådant sätt att kvotbestämmelsen förverkligas i direktionens slutliga sammansättning. (TAS 442/2021)

## Tillämpning av kvotbestämmelsen på domarförslagsnämnden och domarutbildningsnämnden

Justitieministeriet begärde jämställdhetsombudsmannens ställningstagande om huruvida jämställdhetslagens kvotbestämmelse ska tillämpas på domarförslagsnämnden och domarutbildningsnämnden eller inte. Domarförslagsnämnden bereder och gör en motiverad framställan om utnämning av ordinarie domare till statsrådet för föredragning för rikets president. Medlemmar till nämnden utses av domstolarna, advokatförbundet, Åklagarämbetet och justitieministeriet på förslag av universiteten.

Domarutbildningsnämndens uppgift är att planera utbildningen för domstolarnas personal, från domstolspraktik till kompetensutveckling, i samarbete med Domstolsverket och domstolarna. Medlemmar till den utses av domarutbildningsnämnden, riksåklagaren, advokatförbundet, justitieministeriet på förslag av universiteten och Domstolsverket

Enligt 4 § i jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986) ska myndigheter i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

Enligt 4 a § i jämställdhetslagen ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera i statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ, i välfärdsområdets och välfärdssammanslutningars organ och organ för samverkan mellan välfärdsområden samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för välfärdsområdesfullmäktige och kommunfullmäktige, om inte något annat följer av särskilda skäl.

Om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag där kommunen, välfärdsområdet eller staten har majoritet, har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, ska i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte något annat följer av särskilda skäl.

Myndigheter och alla de parter som ombeds utse kandidater till de organ som avses i denna paragraf ska i möjligaste mån föreslå både en man och en kvinna för varje post

Jämställdhetslagens kvotbestämmelse gäller separat både ordinarie ledamöter och ersättare. Av särskilda skäl kan man avvika från kvotkravet, till exempel då det inom något specialområde endast finns experter av det ena könet. Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning ska begreppet särskilda skäl tolkas snävt och den som hänvisar till särskilda skäl ska motivera sitt beslut. Det ska åtminstone inte gå att åberopa särskilda skäl i efterskott, om man inte har uppmärksammat dem redan när organets sammansättning avgjordes. Den myndighet som bereder tillsättandet av organ ska se till att kvotbestämmelsen iakttas.

Enligt 3 § i Finlands grundlag utövas den dömande makten av oberoende domstolar, i högsta instans av högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen.

Enligt regeringens proposition om grundlagen (RP 1/1998) avses med domstolarnas oavhängighet att domstolarna i sin lagskipningsverksamhet ska vara oberoende av inverkan från andra aktörer. Detta gäller såväl lagstiftaren, den som utövar regeringsmakten och myndigheterna som exempelvis parterna i en rättstvist. Domstolen är oavhängig även inom rättsväsendet. En högre domstol får inte eftersträva att påverka en lägre domstols avgörande i ett enskilt fall, utan den ska invänta ett eventuellt ändringsansökningskede.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att domstolarnas oavhängighet innebär oavhängighet i lagskipningsverksamheten. Tillsättande av nämnderna i fråga och val av ledamöter till dem är förvaltningsverksamhet, och därför är det enligt jämställdhetsombudsmannens syn inte fråga om grunder som beror på exempelvis domstolarnas självständighet då kvotbestämmelsen i 4 a § i jämställdhetslagen inte tillämpas på dessa organs sammansättning.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg i sitt utlåtande att domarförslagsnämnden och domarutbildningsnämnden är sådana statliga organ som avses i 4 a § i jämställdhetslagen, på vilka kvotbestämmelsen ska tillämpas. (TAS 473/2021)

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

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

Det är jämställdhetsombudsmannens uppgift att se till att läroanstalternas skyldighet att främja jämställdhet uppfylls och jämställdhetsombudsmannen deltar aktivt i utvecklingen av innehållet i denna förpliktelse. Det var också ett av de prioriterade områdena i jämställdhetsombudsmannens verksamhet 2021.

SKOLAN SKA VARA EN TRYGG  
PLATS FÖR ALLA BARN  
OCH UNGA





# 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 2021 öppnades 640 ärenden och 623 ärenden avgjordes. De flesta av de ärenden som bokfördes i diariet gäller skötseln av jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgifter.

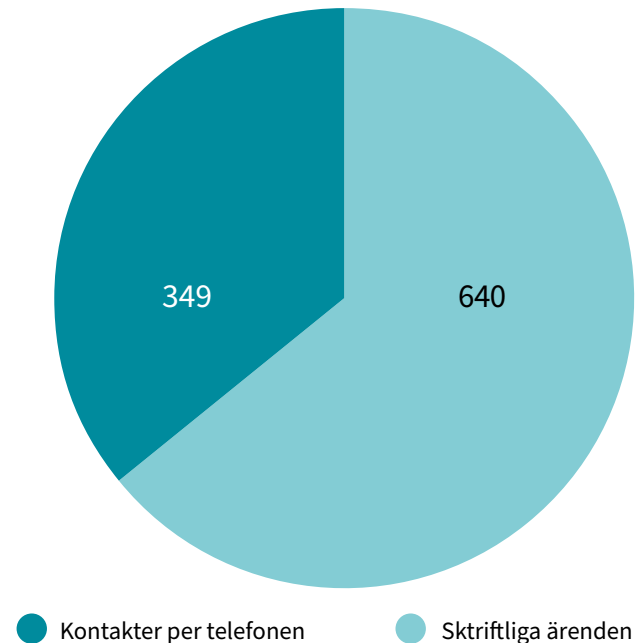
Under 2021 kontaktades jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 989 gånger, varav 65 % (640 st.) var skriftliga förfrågningar och 35 % (349 st.) telefonsamtal.

## Skriftliga kontakter och kontakter per telefon 2021

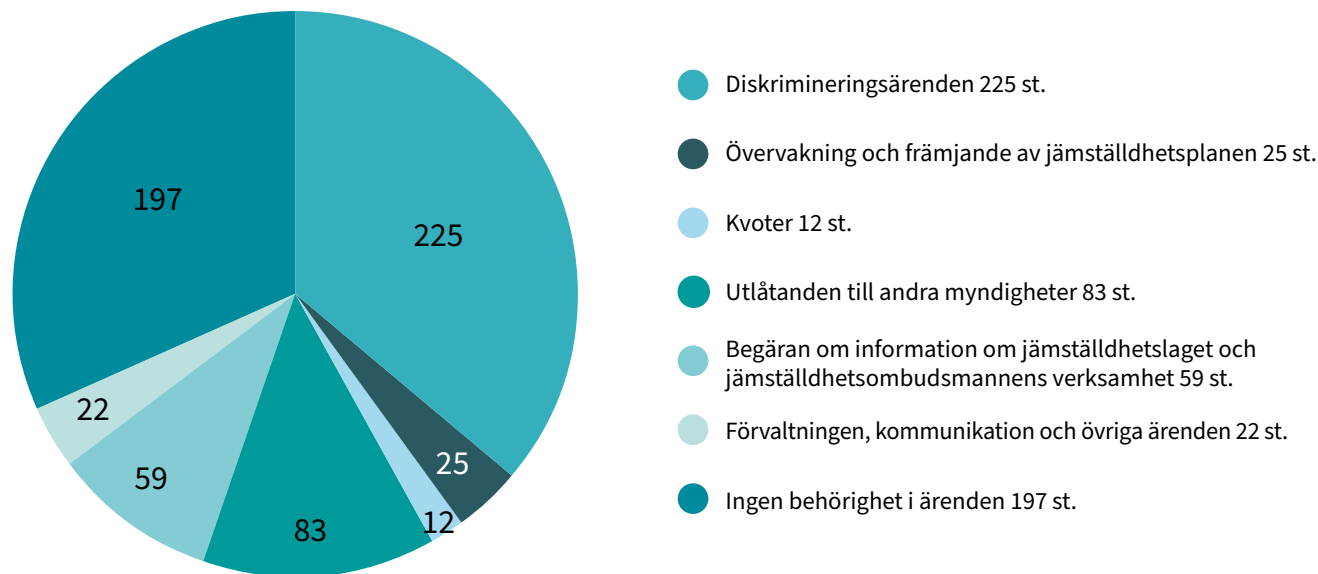
Av de skriftliga kontaktförfrågningarna gällde 35 % (225 st.) diskrimineringsärenden och 45 % av dessa handlade om diskriminering i arbetslivet.

Av telefonsamtal gällde hälften (175 st.) diskriminering. Av de diskrimineringsrelaterade telefonsamtalen gällde 80 % arbetslivet, och av dessa gällde 30 % 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 2021 (sammanlagt 989 st.)



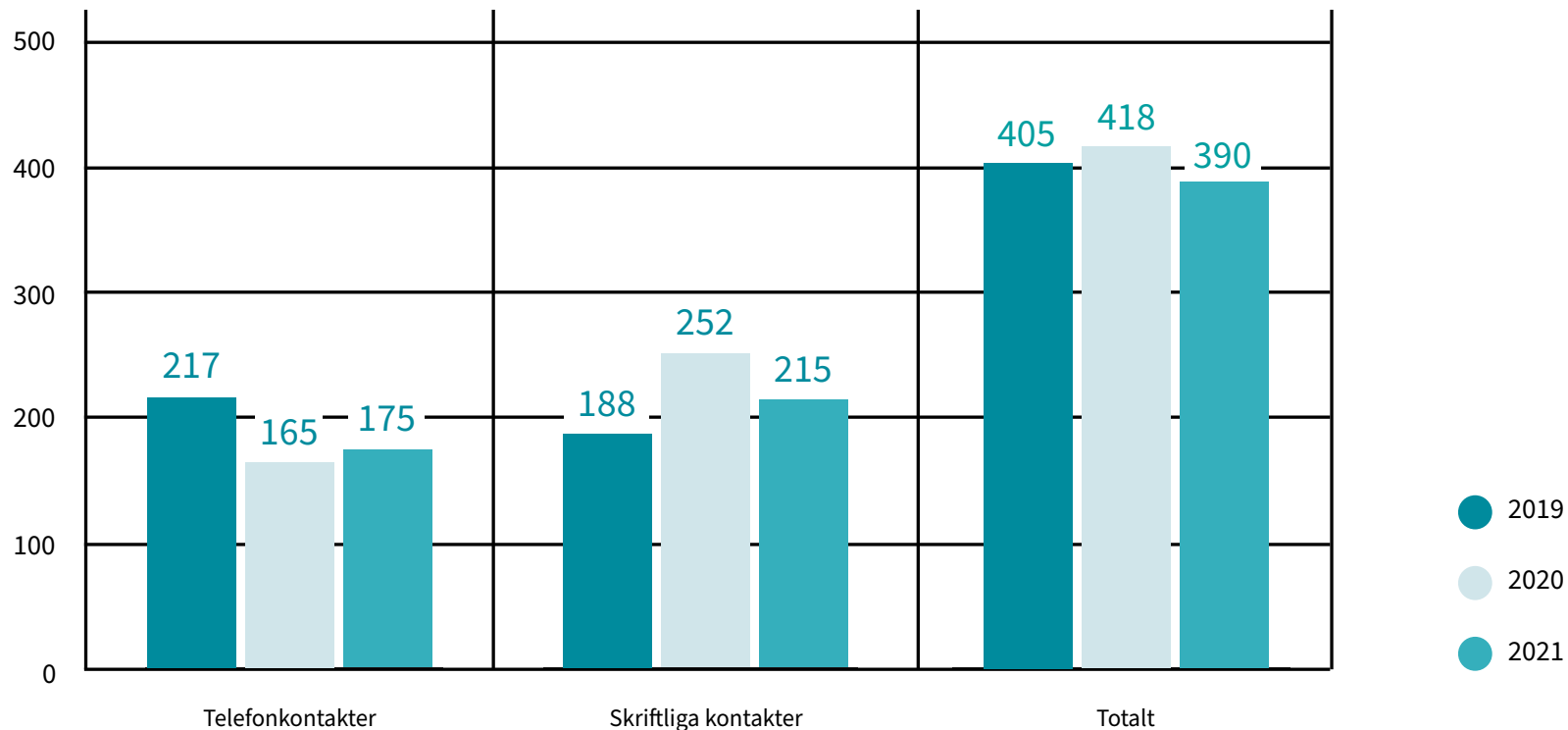
## SKRIFTLIGT BEHANDLADE ÄRENDEN 2021 (sammanlagt 623 st.)



Under året fattades beslut i 623 anhängiggjorda ärenden. Av de ärenden som behandlades skriftligen och avgjordes under verksamhetsåret gällde 36 % (225 st) diskrimineringsförbud. Av dessa berörde cirka 40 % (96 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: 8 ärenden gällde diskriminering vid läroanstalter och 45 ärenden gällde diskriminering i prissättning och tillgång till varor och tjänster. 75 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.

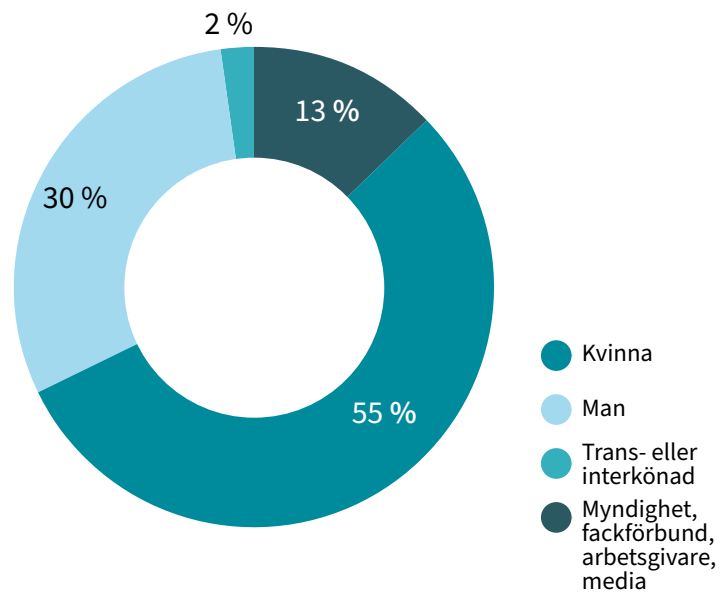
25 ärenden gällde övervakning och främjande av jämställdhetsplaner, såsom kommunernas jämställdhetsplaner, och 12 ärenden gällde sammansättningen av olika organ. Jämställdhetsombudsmannen gav 59 svar på olika typer av begäran om information kring jämställdhetslagen och jämställdhetsombudsmannens verksamhet. Jämställdhetsombudsmannen gav 83 utlåtanden till andra myndigheter och internationella aktörer. Dessutom kontaktades jämställdhetsombudsmannen 197 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.

## KONTAKTER GÄLLANDE DISKRIMINERING 2019–2021

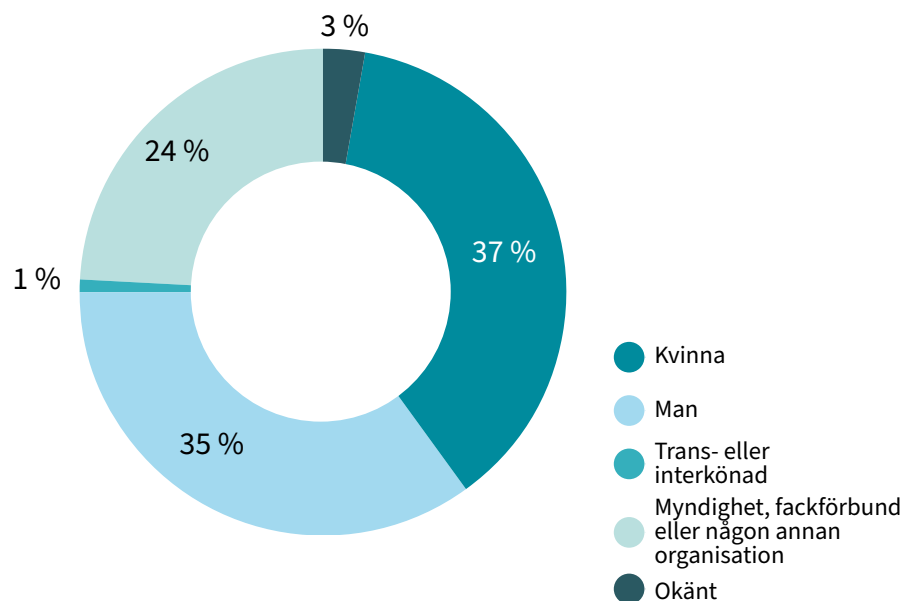


Jämställdhetsombudsmannen kontaktades 2021 lite mindre i diskrimineringsrelaterade ärenden än 2020. År 2021 kontaktades jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 390 gånger i diskrimineringsrelaterade ärenden (skriftliga och telefonkontakter) mot 418 gånger år 2020 och 405 gånger år 2019.

## KONTAKTER TILL TELEFONRÅDGIVNINGEN 2021, ENLIGT DEN SOM TAGIT KONTAKT (uppskattning, %)



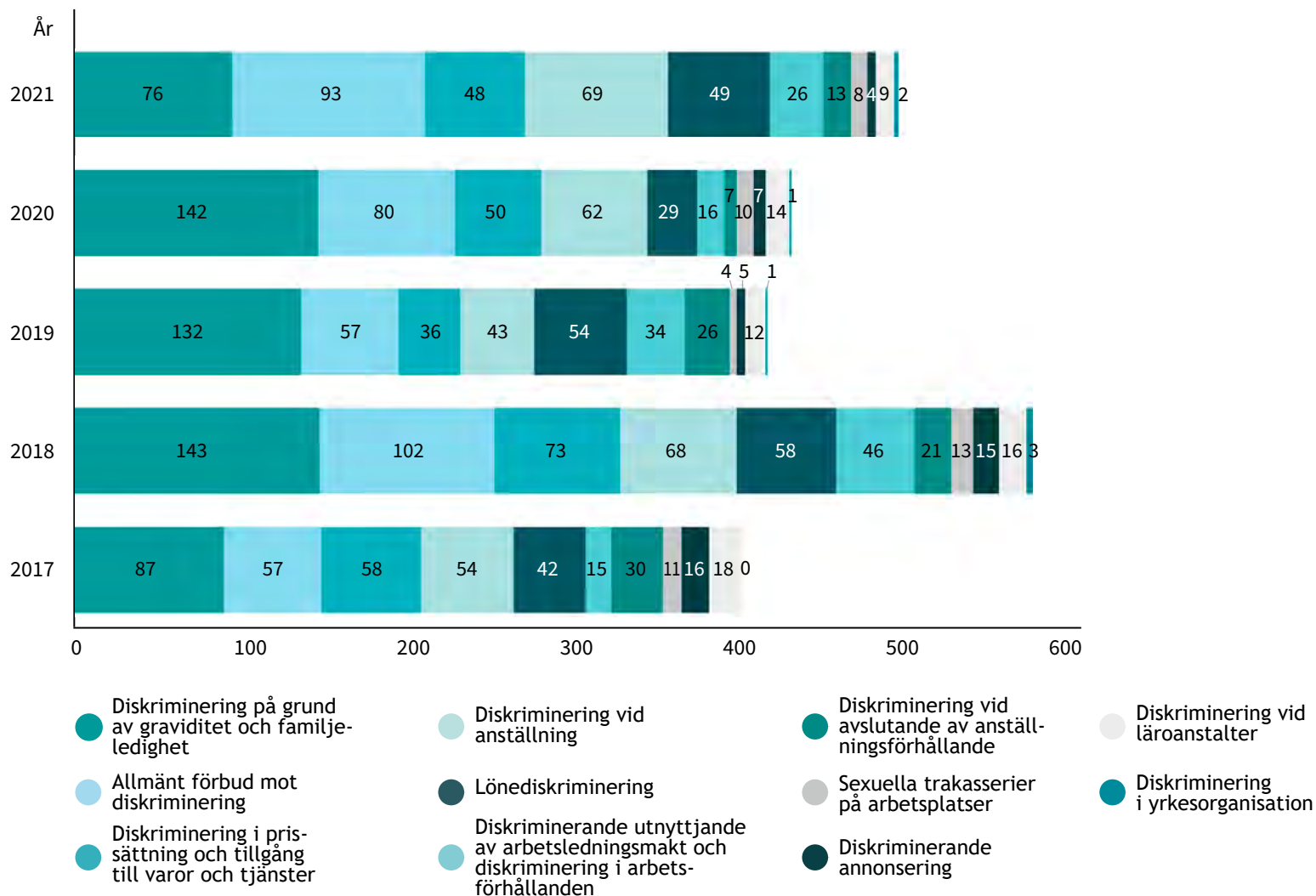
## SKRIFTLIGA KONTAKTER GÄLLANDE DISKRIMINERING, ENLIGT DEN SOM TAGIT KONTAKT (uppskattning, %)



## Anslag och personal

Jämställdhetsombudsmannens byrå hade 2021 i genomsnitt 10,7 årsverken. 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.

## SKRIFTLIGA OCH TELEFONKONTAKTER I DISKRIMINERINGSRELATERADE ÄRENDEN 2017–2021





# 7 KOMMUNIKATION OCH SAMARBETE

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

## Jämställdhetsombudsmannens representation i olika organ och arbetsgrupp

- 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
- Kommissionen för bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (NAPE) / social- och hälsovårdsministeriet
- Kommunikationsnätverket för justitieministeriets förvaltningsområde / justitieministeriet
- Kompetens i arbetet mot hatbrott och trakasserier (Projektet Kompetenta) /justitieministeriet
- Människorättscentrets delegation
- Nationellt regnbågssamarbetsnätverk
- Statens idrottsråds sektion för likabehandling, jämställdhet och hållbar utveckling
- Statistikcentralens jämställdhetsgrupp
- Styrgruppen för ESF-projektet Moninaisesti parempi / THL
- Uppföljning och utvärdering samt en tjänstemannaarbetsgrupp för revideringen av translagstiftningen / social- och hälsovårdsministeriet

## 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 2021.

## Kommunikation

### Jämställdhetsombudsmannen i media

År 2021 gav jämställdhetsombudsman Jukka Maarianvaara 36 intervjuer till media. De gällde bland annat lönetransparens, sexuella trakasserier, diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet, translagen och försvaret. Jämställdhetsombudsmannen nämndes i 148 artiklar.

### Publikationer

Tasa-arvoaltuutetun vuosikertomus 2020  
Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2020  
Annual Report 2020 by the Ombudsman for Equality



## JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN PÅ SOCIALA MEDIER OCH WEBB

**TWITTER: TASAARVO\_NEWS**  
5530 FÖLJARE

**FACEBOOK: WWW.FACEBOOK.COM**  
**/TASAARVOVALTUUTETTU**  
3146 FÖLJARE

**INSTAGRAM: @TASAARVOVALTUUTETTU**  
2434 FÖLJARE

**LINKEDIN: TASA-ARVOVALTUUTETTU**  
465 FÖLJARE

**TASA-ARVO.FI**  
51 219 SIDOBESÖK\*, 42 849 BESÖKARE\*

Toppinnehåll på jämställdhetsombudsmannens webbplatsen handlar om jämställdhetslagen, diskriminering vid anställning, löneskillnader och lönediskriminering, främjandet av jämställdhet i arbetslivet och trakasserier.

\*Siffrorna för sidobesök och besökare är inte jämförbara jämfört med tidigare år, eftersom uppgifter endast beskriver de som tillät cookie-godkännande.





# Jämställdhets- ombudsmannen

Jämställdhetsombudsmannen

PB 22, 00023 Statsrådet

växel: 0295 666 830

[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

