



2023

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

2023

JÄMSTÄLLDHETS- OMBUDSMANNENS ÅRSBERÄTTELSE

Jämställdhetspublikationer 2024:2

ISSN-L: 1236-9977

ISSN: 1797-9862 (nätpublikation)

ISBN: 978-952-7156-32-2

URN: 978-952-7156-32-2 (pdf)

Bild: Keksi Agency Oy, Shutterstock

Layout och tryck: PunaMusta Oy

INNEHÅLL

1	ÅR 2023	
	Den nya jämställdhetsombudsmannen började sin tjänst	4
	Hur blir vi av med löneskillnaderna mellan könen?	7
	Jämställdhetsombudsmannens rekommendationer för regeringsperiod 2023–2027	10
	Jämställdhetsombudsmannens uppgifter	12
2	SEXUELLA TRAKASSERIER OCH TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN	
	Arbetsgivaren har en omfattande skyldighet att agera	14
3	ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD	18
	3.1 Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.....	19
	3.2 Lönediskriminering.....	25
	3.3 Diskriminering vid anställning.....	30
	3.4 Diskriminerande arbetsplatsannonser	33
	3.5 Diskriminering i arbetsförhållanden och vid ledning av arbetet	33
	3.6 Sexuella trakasserier på arbetsplatsen	34
	3.7 Diskriminering vid skolor och läroanstalter.....	36
	3.8 Könsidentitet och könsuttryck.....	38
	3.9 Prissättning av och tillgång till varor och tjänster	39
	3.10 Diskriminering inom idrott och motion	40
	3.11 Allmänt diskrimineringsförbud	40
	3.12 Främjande av förlikning.....	40
4	STÖD TILL FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN	42
	4.1 Främjande av jämställdheten på arbetsplatser	44
	4.2 Kvoter	44
	4.3 Jämställdhet i skolor och läroanstalter	46
	4.4 Jämställdhet inom småbarnspedagogiken	46
5	JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN OCH ANDRA MYNDIGHETER.....	48
6	STATISTIK.....	60
7	KOMMUNIKATION OCH SAMARBETE	66

I ÅR 2023

Den nya jämställdhetsombudsmannen började sin tjänst

Jag började min tjänst som jämställdhetsombudsmannen i april 2023. I samband med detta bedömde och granskade vi också jämställdhetsombudsmannens byrås strategi tillsammans med personalen. I spetsen av vår verksamhet fastställde vi ingripande i diskriminering, alltså den rättsliga bedömningen av diskriminering av personer som kontaktar ombudsmannen och stöd till diskrimineringsoffer så att de får tillgång till rättvisa. En annan av våra huvudsakliga målsättningar är att förebygga diskriminering som förknippas med kön, könsidentitet och könsuttryck genom att lyfta fram diskriminering och lösningar till diskrimineringsproblem. Båda dessa målsättningar framgår i fallbeskrivningarna i denna årsberättelse samt i jämställdhetsombudsmannens byrås övriga arbete som beskrivits i denna berättelse.

Diskriminering som kommer fram i jämställdhetsombudsmannens klientarbete

Kontakter som jämställdhetsombudsmannen tar emot visar problem med jämställdheten mellan könen i Finland. Cirka två tredjedelar av kontakterna på grund av diskriminering handlar om diskriminering i arbetslivet. I dessa kontakter betonas diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet, diskriminering vid rekrytering samt lönediskriminering.

Kontakter som handlar om graviditet och familjeledigheter visar att arbetsgivarna – eller arbetstagarna – inte känner till jämställdhetslagens diskrimineringsförbud tillräckligt bra till exempel när en arbetstagare med visstidsanställning blir gravid. Problemet är att förbudet mot diskriminering inte är så lätt att förstå endast genom att läsa jämställdhetslagen, utan man bör också känna till lagens tillämpningspraxis. Rättspraxisen är etablerad vad gäller till exempel visstidsanställningar: en kedja av visstidsanställningar får inte avbrytas i början av en graviditets- eller föräldraledighet, om det aktuella arbetet skulle ha fortsatt om arbetstagaren inte hade blivit gravid. Jämställdhetsombudsmannen har redan under en längre

tid framhållit att lagstiftningens diskrimineringsförbud skulle förtydligas genom att skriva in i jämställdhetslagen eller i arbetsavtalslagen vad diskrimineringsförbudet i fråga om graviditet och familjeledigheter innebär i praktiken.

Diskriminering vid rekrytering och lönediskriminering handlar till en viss del om att man till vissa uppgifter fortfarande anställer en man trots att en mera meriterad kvinna skulle ha varit sökande eller att lönen till samma eller likvärdigt arbete för kvinnor är lägre än lönen för män. Jämställdhetsombudsmannen har föreslagit att en del av lönediskrimineringen skulle kunna förebyggas genom att ge personer som misstänker lönediskriminering eller arbetssökanden mer transparent information om lönerna för andra personer som utför samma eller likvärdigt arbete. Lagberedningen om detta har inte framskridit i Finland, men EU:s direktiv om lönetransparens tvingar även Finland att ändra sin lagstiftning under denna regeringsperiod. Om man tar direktivets krav för samma lön för likvärdigt arbete på allvar kan direktivet också hjälpa till att avskaffa löneskillnaderna i mans- och kvinnodominerade yrken i framtiden.

Syftet med familjeledighetsreformen har varit att öka jämställdheten så att männen skulle ta ut lika mycket – eller åtminstone mer än tidigare – familjeledigheter för att delta i barnuppfostran och organiseringen av familjens vardag. Redan vid reformens beredningsskede lyfte jämställdhetsombudsmannen fram att enligt flera kollektivavtal är familjeledigheten med lön kortare för män än för kvinnor. Trots att största delen av kollektivavtalen har korrigerats och blivit jämställda, betalas männen enligt vissa kollektivavtal fortfarande lön för kortare familjeledighet än kvinnorna. Jag har i mitt rättsliga yttrande som publicerades under år 2023 konstaterat att detta strider mot jämställdhetslagens diskrimineringsförbud och att arbetsgivare inte kan berättiga diskriminerande lönesättning med att kollek-

FÖRBUDET MOT
DISKRIMINERING PÅ
GRUND AV GRAVIDITET
ELLER FAMILJELEDIGHET
SKULLE FÖRTYDLIGAS I
JÄMSTÄLLDHETS-
LAGEN

tivavtalet är diskriminerande. Frågan är viktig och intressant på många sätt. Den visar att främjandet av jämställdheten inte enbart handlar om att man ingriper i diskriminering mot kvinnor. I detta fall påverkas männen av lönediskrimineringen, men diskrimineringen har helhetskonsekvenser för både kvinnor och män i och med att männen på grund av diskriminerande kollektivavtal tar ut mindre familjeledigheter.

Det är nödvändigt att stärka rättsskyddet

Största delen av denna årsberättelse består av ombudsmannens rättsliga utlåtanden som grupperats enligt de olika formerna av diskriminering. Utlåtanden där diskriminering bedöms är ändå endast en del av ombudsmannens arbete med ingripande i diskriminering. Största delen av kontakter som ombudsmannen tagit emot får en lösning på basis av jämställdhetsombudsmannens anvisningar och råd. Kommunikationer om lagstiftningen mot diskriminering är viktiga för att man ska kunna identifiera diskriminering bättre än hittills. Situationer där bedömning blir att det inte har varit fråga om diskriminering är också viktiga. Diskriminering skadar känslan av att bli rättvist bemött och försvagar förtroendet till exempel för arbetsgivaren. Därför är det viktigt att alla misstankar om diskriminering utreds.

Ombudsmannens målsättning är att se till att diskrimineringsoffret får tillgång till rättvisa. Detta förutsätter bland annat en helhetsbedömning om det stöd som offret har. En betydande del av diskrimineringssituationer inom arbetslivet får sin lösning och utreds med hjälp av rättshjälp från fackförbunden. I dessa situationer begränsas ombudsmannens roll till att upprätta ett rättsligt utlåtande. Lagstiftningen ger ombudsmannen en väldigt bred prövningsrätt i hurdan hjälp och hurtant stöd ombudsmannen erbjuder i olika situationer. Även antalet kontakter som ombudsmannen tar emot och i synnerhet deras konstanta ökning förutsätter att ombudsmannen noga överväger vilket det effektivaste sättet att använda resurserna är för att ingripa i och förebygga diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannen har mer aktivt än hittills erbjudit sig att främja förlikning i de diskrimineringsfall ombudsmannen behandlat så att ombudsmannens strategiska målsättning att säkerställa tillgodoseendet av offrets rättigheter skulle bättre kunna förverkligas. När ombudsmannen har konstaterat att diskriminering har skett i ärendet kan ombudsmannen höra sig för om parterna är villiga till förlikning och föreslå en proportionell gottgörelse för diskrimineringen. I juridiskt eller principiellt betydande fall kan ombudsmannen konstatera att ombudsmannen kommer att föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden eller domstol om man inte uppnår en lösning på förlikningsväg i ärendet.

Jämställdhetsombudsmannen ska använda alla medel som ombudsmannen enligt lagstiftningen har för att ingripa i diskriminering och främja jämställdhet. Dessutom ska ombudsmannen även bedöma och även föreslå nya, effektivare sätt att förebygga och ingripa i diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannen har fört fram till Petteri Orpos regering som tillträdde år 2023 att stärka jämställdhetslagen genom att komplettera den med de beprövade rättsskyddsmedel som ingår i diskrimineringslagen, till exempel hörande av jämställdhetsombudsmannen vid domstolsbehandling av diskriminering samt rätt att ingripa i intersektionell diskriminering, utvidgning av användningen av gottgörelse till diskriminering som skett inom myndighetsverksamhet samt till diskriminering vid rekrytering. Även arbetsgivarens skyldighet att förebygga trakasserier bör stärkas i jämställdhetslagen. Enligt Statistikcentralens undersökning som publicerades år 2023 hade 54 % av kvinnorna blivit utsatta för sexuella trakasserier i arbetslivet. Att arbetsgivaren har en skyldighet att ingripa i trakasserier arbetsgivaren fått vetskap om räcker inte i och med att till exempel anställda i olika serviceyrken blir utsatta för grova sexuella trakasserier och antastande. Det är särskilt problematiskt att könsminoriteter blir utsatta för trakasserier i arbetslivet.

Tillräckliga resurser för främjande av jämställdhet

Medborgarkontakter som jämställdhetsombudsmannen tar emot har ökat med en tredjedel sedan år 2020. Jämställdhetsombudsmannens resurser har dock inte ökat på motsvarande sätt under samma tidsperiod. Diskriminering på grund av kön, könsuttryck eller könsidentitet utgör ett allvarligt hot mot de grundläggande rättigheterna och möjligheterna att tillsammans utveckla Finland. Diskrimineringen är ofta strukturell och därmed svår att förebygga och bekämpa. Det faktum

att jämställdhetsombudsmannens resurser är bristfälliga bör inte få förhindra tillgodoseendet av rättigheterna för diskrimineringsoffer. Jag vill tacka jämställdhetsombudsmannens byrås personal för deras flexibilitet och deras målmedvetna arbete för att ingripa i diskriminering och främja jämställdhet i den nuvarande svåra situationen.

Helsingfors 22.2.2024

Rainer Hiltunen
jämställdhetsombudsmannen





Hur blir vi av med löneskillnaderna mellan könen?

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS ANFÖRANDE TILL ARBETSMARKNADSORGANISATIONER VID ETT SEMINARIUM OM LIKA LÖNER

Lönejämligheten mellan könen kan anses som det största problemet för jämställdheten mellan könen. Det handlar också om strukturell diskriminering när lönerna för kvinnor i heltidsarbete är 84 % av lönerna för män. En bidragande orsak till detta är vår exceptionellt segregerade arbetsmarknad som fungerar som ett medeltida könsystem där det finns kvinnoarbeten och mansarbeten och man betalar mindre lön för kvinnoarbeten.

Förutsättningen för att uppnå lika löner är att vi vidtar alla åtgärder för att minska löneskillnaderna. Kort sagt: eftersom en del av löneskillnaderna orsakas av lönediskriminering av enskilda personer ska vi med lönetransparens försäkra oss om att enskilda personer har en möjlighet att jämföra sin lön med lönen för andra personer som utför lika krävande arbete. På motsvarande sätt ska vi i alla fall inte förhindra med lagstiftning större löneförhöjningar än genomsnittet om det är vad som krävs för utjämningen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Arbetsmarknadsorganisationernas ansvar måste understrykas – inte enbart i kartläggningen av problemen, utan också i lösningarna till dem.

Kollektivavtalens bestämmelser får inte vara diskriminerande. Syftet med familjeledighetsreformen var att jämna ut vårdansvaret genom att göra det möjligt för alla föräldrar att ta ut familjeledighet. Jag har redan tidigare konstaterat att bestämmelser där man ger den födande föräldern utöver graviditetspenningperioden också rätt till en längre familjeledighet strider mot jämställdhetslagen, och dessa bör korrigeras så snart som möjligt. Den nuvarande situationen är svår även för arbetsgivare som är bundna av kollektivavtalet och som – såsom forskare också har konstaterat – i sista hand är juridiskt ansvariga för tillämpning av diskriminerande förfaranden. Det är alltså fråga om att ändra kollektivavtalen så att de motsvarar den tvingande lagstiftningen. Detta är båda avtalsparterna skyldiga att göra oavsett förhandlingsupplägget.

Förutsättningen för att löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska minska förutsätter att kvinnornas medianlöner ökar snabbare än männens löner. Identifiering av kollektivavtalens könade verkningar kräver bedömning av könskonsekvenserna. En bra minnesregel såväl för lagstiftare som kollektivavtalsparterna är att om man inte tar hänsyn till skillnaderna i kvinnornas och männens ekonomiska och sociala ställning är åtgärderna inte könsneutrala, utan könsblinda.

Man hör ofta att lika löner redan har förverkligats i Finland i och med att det betalas lika lön för lika arbete. Det händer dock att olika lönetillägg betalas till arbetstagare som utför samma arbete, och det finns inte alltid godtagbara skäl till löneskillnader som tilläggen orsakar. Dessutom ska samma lön betalas både för samma arbete och likvärdigt arbete. Finland har förbundet sig till detta redan år 1962 genom godkännande av Internationella arbetsorganisationens likalönskonvention. Det finns ändå inte någon definition av likvärdigt arbete i vår lagstiftning. Riksdagen har också redan under våren 2022 i samband med behandlingen av jämställdhetsombudsmannens riksdagsberättelse förutsatt att statsrådet utarbetar en definition av likvärdigt arbete för att fogas till jämställdhetslagen.

En nödvändig förutsättning för lika löner är att lönetransparensen ökas markant. Jämställdhetsombudsmannen anser att det är nödvändigt att stärka arbetstagarnas rätt till information om löner för att man ska effektivt kunna ingripa i lönediskriminering.

Jämställdhetsplaneringen i enlighet med jämställdhetslagen kan anses vara det viktigaste sättet att främja jämställdhet mellan könen i arbetslivet, men de möjligheter som planeringen erbjuder utnyttjas sällan till fullo. Jämställdhetslagens bestämmelser om jämställdhetsplanering och jämställdhetskartläggning bör också utvecklas. Forskare har lyft fram att närmare anvisningar om effektiv jämställdhetsplanering inom de olika branscherna kunde ges även i kollektivavtalen. Jag ser detta som viktigt.

Jämställdhetslagen förutsätter lönekartläggningar, men de beskriver inte alltid löneskillnaderna mellan likvärdiga arbeten så bra. Lönetransparensdirektivet kommer att implementeras i Finland och förutsätter ändringar i lagstiftningen. Verktyg och metoder ska utvecklas för bedömning av arbetets värde så att arbetsgivare och arbetsmarknadsparter kan upprätta system för bedömning och klassificering av arbete utan diskriminering på grund av kön. Dessa kriterier ska tillämpas utan någon som helt direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön. Jag antar att detta kommer att kräva att fackförbunden deltar aktivt i arbetet för lika löner.

Till sist vill jag lyfta fram några centrala rekommendationer till arbetsmarknadsparterna och lagstiftaren för faktiskt främjande av jämställdhet.

Rekommendationer till kollektivavtalsparter

- Verkställande av rekommendationerna i forskningsprojektet Kollektivavtalens könskonsekvenser ur lönejämställdhetens synvinkel, tillräckligt hög ambitionsnivå
- Kollektivavtalsparterna bör under alla skeden av förhandlingarna förbinda sig att bedöma förslagets könskonsekvenser i synnerhet vad gäller bestämmelserna om löner samt vid reformer av lönesystem
- Bestämmelser som främjar jämställdheten kan och bör inkluderas i kollektivavtalen, bland annat bestämmelser som skulle styra lönekartläggningar inom olika branscher mer detaljerat och leda till exempel till att indirekt lönediskriminering och likvärdigt arbete identifieras bättre
- Lönetransparens ses som en väsentlig förutsättning för att lika löner ska bli verklighet. Kollektivavtal som ingick i undersökningen stärktes lönetransparensen i synnerhet av de förtroendevaldas rätt till information om löner
- Likalönsprincipen kräver betydande satsningar på utbildning och kunskap om lönesystem.

De viktigaste rekommendationerna till lagstiftaren

- Konsekvent bedömning av könskonsekvenserna av lagstiftningen: könskonsekvenserna av regeringens arbetslivsprojekt bedöms vid ett tillräckligt tidigt skede så att den har en genuin möjlighet att påverka slutresultatet
- Tillräckligt ambitiös implementering av lönetransparensdirektivet
- Endast en liten del av diskriminering på grund av kön kommer till myndigheternas kännedom, och i endast få fall erhåller offret gottgörelse för diskrimineringen. Det bör utredas grundligt hur rättsskyddet ska kunna stärkas
- Stärkande av rättsskyddet av personer som blivit utsatta för diskriminering, ökad lönetransparens och jämställdhetsombudsmannens övriga rekommendationer för regeringsperiod 2023–2027 (på s. 10–11)
- Man bör komma ihåg att riksdagen har redan vid sin behandling av jämställdhetsombudsmannens riksdagsberättelse 2022 förutsatt att statsrådet bland annat
 - utarbetar en definition av likvärdigt arbete för att fogas till jämställdhetslagen
 - i syfte att stärka rättssäkerheten för offer för diskriminering utreder bland annat möjligheterna att utveckla diskriminerings- och jämställdhetsnämnden till ett rättsskyddsorgan med låg tröskel som kan bestämma om betalning av gottgörelse
- Det förvaltningsövergripande jämställdhetsprogrammet ska vara omfattande och innehålla konkreta åtgärder även för främjande av jämställdhet i arbetslivet.

Texten grundar sig på jämställdhetsombudsmannen Rainer Hiltunens anförande vid publiceringsseminariet för forskningsprojektet Kollektivavtalens könskonsekvenser ur lönejämställdhetens synvinkel (SHM 2023:25) 5.9.2023.

Jämställdhetsombudsmannens rekommendationer för regeringsperiod 2023–2027

Centrala jämställdhetsproblem

Det finns flera bestående jämställdhetsproblem i Finland:

- Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden är 16 %
- Enligt jämställdhetsombudsmannens observationer från övervakningen är diskriminering på grund av graviditet fortfarande vanligt förekommande
- Finland är det näst våldsammaste landet för kvinnor inom EU, och även pojkar och män drabbas av våldskulturen
- Över hälften av flickorna i högstadieåldern och i andra stadiet har upplevt sexuella trakasserier
- Inlärningsskillnaderna inom och mellan könen ökar
- Personer som tillhör könsminoriteter utsätts för fördomar och diskriminering, och reformen av translagen har inte slutförts ännu.

Jämställdhetsombudsmannen överlämnar vart fjärde år en berättelse om tillgodeendet av jämställdheten i Finland till riksdagen. Jämställdhetsombudsmannens rekommendationer för regeringsperioden 2023–2027 baseras på ombudsmannens berättelse till riksdagen 2022. I berättelsen behandlades bland annat

- utvecklingsbehov av rättsskyddet mot diskriminering på grund av kön

- jämställdhetsläget vid läroanstalter
- lönejämställdhet och diskriminering på grund av graviditet inom arbetslivet och
- diskriminering av könsminoriteter.

I berättelsen gav jämställdhetsombudsmannen också rekommendationer till riksdagen. I sitt betänkande (AjUB 8/2022 rd) instämde riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott i flera av jämställdhetsombudsmannens rekommendationer och ansåg bland annat att rättsskyddet mot diskriminering på grund av kön behöver stärkas.

Rekommendationer för regeringsperiod

Stärkande av rättsskyddet

Endast en liten del av diskriminering på grund av kön kommer till myndigheternas kännedom, och i endast få fall erhåller offret gottgörelse för diskrimineringen – antingen genom en domstol eller till exempel med hjälp av jämställdhetsombudsmannen. Det bör utredas grundligt hur rättsskyddet ska kunna stärkas.

- Jämställdhetsombudsmannen bör bland annat ha självständig rätt att väcka talan i ärenden som handlar om diskriminering på grund av kön.

- Jämställdhetsombudsmannen bör få behörighet att behandla intersektionell diskriminering. För att man ska kunna identifiera all slags diskriminering som har samband med kön och främja jämställdhet mellan könen vad gäller personer från olika bakgrunder och i olika ställning ska man beakta även andra faktorer och grunder som har samband med diskriminering och förverkligandet av jämställdheten än kön – till exempel socioekonomisk ställning, ålder och etnisk bakgrund.
- För närvarande kan jämställdhetsombudsmannen inte behandla presumtioner om diskriminering som handlar om intersektionell diskriminering. På intersektionell diskriminering tillämpas enbart diskrimineringslagen även om kön skulle vara ett väsentligt element i den upplevda diskrimineringen.
- Jämställdhetslagen bör kunna tillämpas även på situationer som gäller intersektionell diskriminering på grund av kön så att jämställdhetsombudsmannen skulle ha behörighet även i dessa ärenden.

Ökad lönetransparens

- Löneskillnaden mellan könen minskar väldigt sakta. Det förekommer även lönediskriminering på grund av kön på arbetsmarknaden. För att lönejämställdhet ska kunna främjas och att man skulle kunna ingripa i lönediskriminering förutsätter ökad tillgång till uppgifterna om löner.
- Lönediskriminering kan inte upptäckas utan uppgifter om löner. Öppnare hantering av löneuppgifterna vid arbetsplatsernas lönekartläggningar skulle hjälpa till att förebygga lönediskriminering och effektivisera främjandet av lönejämställdhet. Det är viktigt att detta lagberedningsprojekt går framåt under regeringsperiod.

Avlägsnande av diskriminering på grund av graviditet

- Det är viktigt att ingripa i diskriminering på grund av graviditet både genom lagstiftningen och genom jämställdhetspolitiken.
- Arbetet med att stärka skyddet mot diskriminering på grund av graviditet för visstidsanställda gick inte framåt trots att det hade tagits med i regeringsprogrammet. Frågan ska tas upp för behandling på nytt under regeringsperiod.

Förbättring av könsminoriteters rättigheter

- Den nya translagen är ett betydande steg, men i framtiden bör lagstiftningsarbetet även ta hänsyn till andra frågor som rör mångfalden av kön, och särskilt barn och unga. Lagberedningen ska grunda sig i de mänskliga rättigheterna och betona barnets rättigheter.
- Det är nödvändigt att undersöka vårdpraxis för interkönade barn utifrån personlig integritet och barns rättigheter. Tillgodoseendet av interkönade barnens rättigheter bör tryggas genom reglering på lagnivå. Jämställdhetsombudsmannen har i sina berättelser till riksdagen 2018 och 2022 rekommenderat att icke-brådskande medicinska åtgärder ska inte genomföras på interkönade barn förrän barnet har möjlighet att ge sitt informerade samtycke till åtgärden.

Jämställdhetsombudsmannens uppgifter

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

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

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

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

Om jämställdhetsombudsmannen upptäcker brott mot jämställdhetslagen försöker ombudsmannen med stöd av råd och anvisningar se till att den lagstridiga verksamheten upphör. I vissa fall kan jämställdhetsombudsmannen ta upp ett diskrimineringsärende i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som har rätt att förbjuda diskriminering vid vite.

Jämställdhetsombudsmannens tjänst utlystes för en femårig mandatperiod i november 2022. Specialsakkunnig Pirkko Janas var ställföreträdande ombudsman ända till den 16 april 2023. Statsrådet utnämnde Rainer Hiltunen till tjänsten som jämställdhetsombudsman i mars 2023. Han började sin femåriga mandatperiod den 17 april 2023.

Vilken inverkan har jämställdhetsombudsmannens ställningstaganden?

Jämställdhetsombudsmannen uppmantrar 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.

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

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

2 SEXUELLA TRAKASSERIER OCH TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN

Arbetsgivaren har en omfattande skyldighet att agera

Jämställdhetslagen förbjuder trakasserier

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön utgör diskriminering som enligt jämställdhetslagen är förbjuden. Trots det är trakasserier fortfarande ett allvarligt problem både i arbetslivet och i övrigt i samhället.

Redan år 1995 skrevs det in bestämmelser i jämställdhetslagen enligt vilka arbetsgivarna har en skyldighet att se till att anställda inte utsätts för sexuella trakasserier (RP 90/1994 rd). Försummelse av denna skyldighet definierades som diskriminering. Vid totalreformen av jämställdhetslagen år 2005 (RP 195/2004 rd) fastställdes sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön som diskriminering i 7 § i lagen och lagen kompletterades med en separat paragraf 8 d § om ingripande i trakasserier på arbetsplatserna. Definitionerna av trakasserier preciserades år 2009 (RP 44/2009 rd). Definitionen av trakasserier som diskriminering baseras på det för medlemsländerna bindande jämställdhetsdirektivet 2006/54/EG.

Definitionen hjälper att identifiera trakasserier

Enligt jämställdhetslagen (7 §) avses med sexuella trakasserier någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Utöver fysisk beröring kan trakasserier komma till uttryck till exempel som sexuellt insinuerande gester eller miner, ekivoka skämt, upprepade kontakter med sexuell underton samt påpekanden om en persons kropp, klädsel eller privatliv.

Med trakasserier på grund av kön (7 §) avses någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Trakasserier kan också ta sig uttryck till exempel i nedsättande tal om det andra könet och annat förringande av det andra könet. Mobbning på arbetsplatsen eller i skolan då den baserar sig på den mobbades kön utgör också trakasserier på grund av kön. Jämställdhetslagens bestämmelser om diskriminering tillämpas också om trakasserier grundar sig på könskorrigering eller på att de fysiska egenskaper som definierar en persons fysiska kön inte är entydigt kvinnliga eller manliga.

Jämställdhetslagen förpliktigar arbetstagarna att vidta åtgärder om det på arbetsplatsen förekommer sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Försummelse av arbetsgivaren att ingripa i trakasserier bryter mot jämställdhetslagens diskrimineringsförbud och förenas med en skyldighet att betala gottgörelse till den som blivit utsatt för trakasserier.

Arbetsgivare är skyldiga att utreda trakasserier

Arbetsgivarens förfarande ska anses utgöra diskriminering i strid med jämställdhetslagen om hen efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier. Ansvaret för att förhindra trakasserier överförs till arbetsgivaren när arbetsgi-

varen har blivit informerad om trakasserier. En arbetstagare som blivit utsatt för trakasserier har alltså en skyldighet att berätta om det till arbetsgivarens representant, en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktigen. Även en enskild gärning kan uppfylla jämställdhetslagens rekvisit för trakasserier och medföra arbetsgivaren en skyldighet att agera.

Om den som trakasserar är arbetsgivaren själv behöver man inte separat anmäla trakasserier när det är fråga om en situation där trakasseraren med sunt förnuft borde inse att beteendet är störande eller annars som icke önskvärt.

Arbetsgivaren ska börja utreda frågan när hen fått vetskap om det. En person i en chefsposition ska lyssna på alla parter objektivt och jämlikt. Även den anmodade trakasseraren ska höras. Vid utredningstillfället kan parterna biträdas till exempel av arbetarskyddsfullmäktigen, en förtroendeman eller en annan stödperson.

Arbetsgivaren ansvarar för att trakasserier upphör och följs upp

När det finns skäl att misstänka trakasserier ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som behövs för att undanröja trakasserier till exempel genom att ställa den som trakasserat till svars för sitt beteende och förhindra personen att fortsätta med trakasserier. Avsikten med skyldigheten att agera är att få trakasserier att upphöra.

Om skyldigheten att agera försummas, betraktas detta som diskriminering. Om arbetstagaren kan bevisa att trakasserier har fortsatt även efter att de har anmälts är arbetsgivaren skyldig att bevisa att hen vidtagit de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier.

Arbetsgivaren kan ge en anmärkning eller en varning till trakasseraren eller omorganisera trakasserarens arbetsuppgifter eller arbetsutrymme så att hen har så litet kontakt som möjligt med den som blivit trakasserad. De åtgärder som arbetsgivaren vidtagit kan inte anses ha varit effektiva om trakasserier fortsätter och man inte riktar åtgärder som gradvis skärps mot trakasseraren. Arbetsgivaren ska se till att arbetsförhållandena för den arbetstagare som blivit trakasserad inte försämrats. Man ska försäkra sig med effektiv uppföljning om att trakasserier har upphört.

Jämställdhetsombudsmannen rekommenderar att förhållningsregler upprättas för arbetsplatserna

Den som i första hand är ansvarig för trakasserier är den person som trakasserat. Varje medlem i en arbetsgemenskap måste förstå att man ska bete sig på ett annat sätt på arbetsplatsen än vad man gör på sin fritid. Kulturen på arbetsplatsen ska vara trygg och arbetsplatsen en miljö där alla trivs och där man beter sig korrekt.

En miljö där det förekommer trakasserier kan lätt utvecklas till en del av arbetslagarnas arbetsförhållanden. I synnerhet nya arbetstagare kan lätt hamna i situationer där det är nästintill omöjligt att göra något åt saken även om man upplever situationen som tryckande. Chefen har en skyldighet att övervaka och utveckla arbetsmiljön så att den förebygger trakasserier.

Det är bra att fundera tillsammans på arbetsplatserna redan på förhand hur man ska agera vid eventuella trakasserier så att man kan undvika dem. Arbetsgivare har en allmän skyldighet att förebygga och förhindra förekomsten av sexuella trakasserier. Jämställdhetsombudsmannen rekommenderar att man på varje arbetsplats på förhand upprättar förhållningsregler för att förebygga trakasserier och går igenom dem tillsammans med personalens representanter. Förhållningsreglerna kan ingå som en del i arbetsplatsens jämställdhetsplan. Det bör noteras att om man endast skriver att arbetsplatsen har nolltolerans mot trakasserier ger detta inte arbetstagarna eller cheferna riktlinjer för att ta upp eller hantera frågan.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar efterlevnaden av förbudet mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Om du misstänker att du har blivit utsatt för trakasserier, kontakta jämställdhetsombudsmannens rådgivningstelefon (mån.–tis. kl. 9–11, ons.–tors. kl. 13–15) på telefonnummer 0295 666 842







3 ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck. Diskriminering på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap och familjeansvar är också förbjuden. Jämställdhetslagen tillämpas i regel i all 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.

Cirka två tredjedelar av alla kundkontakter gällande diskriminering gäller diskriminering i arbetslivet

Misstankar om diskriminering i arbetslivet är ett centralt element i jämställdhetsombudsmannens verksamhet. Cirka två tredjedelar av alla kundkontakter gällande diskriminering gäller diskriminering i arbetslivet (se kapitel 6 på s. 62–63).

3.1 DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet påverkar i synnerhet kvinnornas ställning i arbetslivet. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter drabbar i synnerhet kvinnor som befinner sig i en osäker situation på arbetsmarknaden. Även barnlösa kvinnor i barnafödande ålder kan uppleva diskriminering i samband med moderskap eftersom det kan antas att de kommer att ta ut familjeledigheter.

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

Det kan även vara fråga om diskriminering om en person missgynnas i fråga om lön på grund av graviditet eller familjeledighet. Män kan också bli diskriminerade på grund av familjeledighet.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet har i decennier utgjort den typ av ärenden i vilka jämställdhetsombudsmannen oftast kontaktas och deras andel av kontakter rörande arbetslivet var cirka 40 % även 2023.



FIGUR 1. Kontakterna gällande diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet gäller oftast också lön, utnyttjande av arbetsledningsmakt och diskriminering i arbetsförhållande och avslutande av anställningsförhållande.

Inverkan av en graviditet och familjeledighet på fortsättningen på en visstidsuppgift

Kvinnan A bad jämställdhetsombudsmannen utreda huruvida hon hade diskriminerats på det sätt som förbjuds i jämställdhetslagen då hennes visstidsanställning inte fortsatte. A hade vid ett centralsjukhus arbetat som specialistvikarie i sammanlänkade och oavbrutna visstidsanställningar i tjänsteförhållande. Det senaste skriftliga förordnandet gavs så att det var i kraft fram till slutet av familjeledigheten och upphörde när vårdledigheten inleddes. Innan A blev familjeledig hade hon för sin chef berättat att hon kunde återgå till samma uppgifter efter familjeledigheten. Hon erbjöds ändå inget arbete efter familjeledigheten.

Bedömning av ärendet

I jämställdhetslagen är principen att en arbetstagare ska behandlas på samma sätt som hen skulle behandlas, om hen inte vore gravid eller familjeledig. På grund av graviditet eller familjeledighet ska hen inte försättas i en sämre ställning än någon annan. En visstidsanställning kan inte begränsas så att den pågår endast fram till början av en moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, och det är inte tillåtet att på grund av graviditet eller familjeledighet avbryta en visstidsanställning, om det aktuella arbetet fortsätter. Med begränsning av en fortsättning på en arbetstagares anställning avses också att visstidsanställningsavtal inte förnyas. Om arbetsgivaren känt till arbetstagarens graviditet kan arbetsgivaren bli tvungen att bevisa att graviditeten inte påverkat fortsättningen på en visstidsanställning, utan att det funnits något annat godtagbart enligt jämställdhetslagen att inte fortsätta anställningen.

A:s visstidsanställning var inte bunden till ett vikariat för någon viss tjänsteinnehavare. Arbetsgivaren hänvisade till organisationens anvisningar enligt vilka tjänsteförordnandet för en person som blir moderskaps- och föräldraledig fortsätter under moderskaps- och föräldraledigheten.

Dessutom åberopade arbetsgivaren en produktionsorsak som berodde på coronapandemin, dvs. att det hade funnits färre patienter än normalt och således fanns det också färre arbetstillfällen. Enligt arbetsgivaren var detta orsaken till att A inte erbjöds en fortsättning på visstidsanställningen efter familjeledigheten.

ARBETSTAGAREN
SKA BEAKTAS PÅ SAMMA
SÄTT SOM OM HEN
VORE GRAVID ELLER
FAMILJELEDIG

Av arbetsgivarens utredning framgick det inte klart huruvida arbetsgivarens praxis har varit att fortsätta visstidsanställningar genom att fråga om arbetsgivarens intresse för detta eller automatiskt eller huruvida det av A krävts ett meddelande om hennes intresse för att fortsätta visstidsanställningen. A uppgav att hon före familjeledigheten hade meddelat chefen om sitt intresse att fortsätta arbetet efter familjeledigheten.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att centralsjukhuset diskriminerat A genom att i förväg besluta att A:s anställning i tjänsteförhållande upphör när familjeledigheten tar slut. Orsaken till att visstidsanställningen inte fortsattes har således varit A:s graviditet och familjeledighet. Arbetsgivaren har inte påvisat att det skulle ha funnits ett godtagbart skäl att inte fortsätta A:s vikariat, eftersom hennes vikariat inte var bundet till ett vikariat för någon viss tjänsteinnehavare, och det verkar ha funnits ett kontinuerligt behov av arbetskraft.

Jämställdhetsombudsmannen uppmanade centralsjukhuset att uppdatera sina anvisningar i enlighet med jämställdhetslagen så att längden av anställningar inte binds till familjeledigheter. (TAS 320/2023)

Underlåtenhet att förlänga en visstidsanställning på grund av familjeledighet

Kvinnan A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om hon har blivit diskriminerad på det sätt som förbjuds i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, jämställdhetslagen) på grund av graviditet. A:s arbetsavtal på viss tid förlängdes inte trots att familjeledigheten av den person A vikarierade fortsatte när A:s visstidsanställning upphörde under A:s familjeledighet efter sin graviditet.

Jämställdhetsombudsmannen granskade ärendet inom ramen för sin behörighet, alltså tillsynen av efterlevnaden av jämställdhetslagen. Ombudsmannen granskade arbetsavtalslagen (55/2001) till de delar som det är nödvändigt för att bedöma förfarandet ur perspektivet för jämställdhetslagen. Den centrala frågan vid bedömning av underlåtenhet att förlänga en visstidsanställning är huruvida arbetsgivaren fortfarande har behov av arbetskraft. Att använda interna åtgärder för att organisera arbetet av en arbetstagare som har tagit ut familjeledighet strider inte mot jämställdhetslagen.

I den aktuella situation som bedöms ur jämställdhetslagens perspektiv ledde de interna åtgärder som arbetsgivaren använt till att vikariatet för en annan person på en annan avdelning förlängdes samtidigt som A:s anställningsförhållande inte förlängdes. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att detta var i strid mot jämställdhetslagens diskrimineringsförbud.



4,30€

4,70€

5,00€

3,40€

5,00€

4,00€

5,00€

LISA

3.5070 €

Lagstiftning som tillämpas vid bedömning av om underlåtenhet att förlänga en anställning är diskriminerande

Enligt 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen ska arbetsgivarens förfarande anses utgöra diskriminering som enligt lagen är förbjuden, om en arbetsgivare vid beslut om anställningens längd eller fortgång går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön. Arbetsgivaren får därmed inte till exempel låta en graviditet påverka beslut om anställningsförhållanden.

Enligt 9 a § i jämställdhetslagen ska den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, vid behandling domstol eller behörig myndighet, framlägga fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön. För att upphäva presumtionen om diskriminering ska arbetsgivaren visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på en godtagbar omständighet.

Enligt 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen kan ett arbetsavtal av grundad anledning ingås för viss tid. Enligt 6 kap. 1 § 1 mom. i samma lag upphör ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut. Enligt arbetslagstiftningen har arbetsgivare i regel inte någon skyldighet att förlänga visstidsanställningar.

Om tolkningen av bestämmelserna om diskriminering på grund av graviditet

Grunden för att en visstidsanställning avslutas eller inte förlängs får inte vara diskriminerande. Visstidsanställningar kan inte begränsas så att den pågår endast fram till början av en familjeledighet, och det är inte tillåtet att på grund av graviditet eller familjeledighet avbryta en visstidsanställning om det aktuella arbetet fortsätter och arbetsgivaren fortfarande behöver arbetskraft.

Bedömning av diskriminering på grund av graviditet kan ske med hjälp av så kallad självjämförelse: Man ska bedöma huruvida arbetstagaren har behandlats på samma sätt som hen skulle ha behandlats om hen inte hade varit gravid eller på familjeledighet. På grund av graviditet eller familjeledighet ska hen inte försättas i en sämre ställning än någon annan. När man bedömer huruvida underlåtenhet att förlänga ett anställningsförhållande är diskriminerande är utgångspunkten huruvida anställningsförhållandet skulle ha fortsatt om personen inte hade varit gravid eller på familjeledighet. Om det fortfarande finns behov av arbetskraft när visstidsanställningen upphör får arbetsgivaren inte besluta att inte förnya arbetsavtalet på grund av graviditet.

Vad som är orsaken till att arbetsgivaren behöver arbetskraft och därmed också grunden för visstidsanställningen bör inte ha någon betydelse i ärendet, och inte heller om det är fråga om samma arbetsuppgift som den arbetstagare som är gravid har skött, utan arbetsgivarens behov av arbetskraft ska bedömas som en helhet.


Att arbetstagaren inte är tillgänglig för arbetet är inte en godtagbar grund för att inte förnya arbetsavtalet. Trots att arbetstagarens tillgänglighet för arbetsgivarens del är en väsentlig förutsättning för att ett arbetsavtal ska ingås är graviditet ingen laglig grund för att inte ingå ett arbetsavtal ens i en situation där arbetstagaren inte kan arbeta alls (i så kallade vikarie till en vikarie-situationer).

A har på grund av sin graviditet försatts i en ofördelaktig ställning när arbetsgivaren förlängde C:s arbetsavtal

På basis av den redogörelse som lämnats i ärendet kom det fram att det arbete som A skött har fortsatt efter A:s visstidsanställning upphört. I början berättade arbetsgivaren att anställningsförhållandet hade avslutats eftersom grunden för A:s visstidsanställning hade enligt arbetsavtalet varit särskild moderskapsledighet och föräldraledighet av den person som A vikarierade, dock inte vårdledighet. Senare återopade arbetsgivaren den omständighet att A:s arbetsinsats ersattes efter det att A:s visstidsanställning upphört med en intern överföring på viss tid, alltså att en ordinarie anställd B flyttades från en annan enhet till den uppgift som A tidigare skött som vikarie.

Vid bedömning av behovet av arbetskraft ska orsaken till arbetskraftsbehovet eller grunden för visstidsanställningen ha någon betydelse, och inte heller huruvida formen av familjeledighet för den person som vikarieras har ändrats. I ärendet bedöms endast den oavbrutna frånvaron av den person som vikarieras och behovet av arbetskraft. Att arbetstagaren inte är tillgänglig för arbetet ska inte betraktas som en godtagbar grund för att inte förnya arbetsavtalet.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det har blivit bevisat att arbetsgivaren har haft behov av en vikarie även efter det att A:s visstidsanställning avslutats och ansåg att fortsättningen av C:s visstidsanställning grundade sig på att B flyttats till en annan enhet till uppgifter som A tidigare skött.



VISSTIDSANS-
TÄLLNING FÅR INTE
SÄGA UPP PÅ
DISKRIMINERANDE
GRUND

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att A:s anställningsförhållande sannolikt hade fortsatt efter den ursprungliga visstidsanställningen om hon inte hade varit gravid och på familjeledighet. Således hade A försatts i en ofördelaktig ställning på ett sätt som enligt jämställdhetslagen är förbjudet när arbetsgivaren inte hade förlängt hennes visstidsanställning. Det uppstod en presumtion om diskriminering i strid med jämställdhetslagen i ärendet.

Eftersom arbetsgivaren inte framställde en godtagbar orsak till att A:s visstidsanställning inte hade förlängts, utan den hade ersatts med en intern överföring av arbetskraft och med förlängning av en annan persons visstidsanställning ansåg jämställdhetsombudsmannen att det var fråga om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet som enligt jämställdhetslagen är förbjuden. (TAS 584/2022)

Misstanke om diskriminering på grund av familjeansvar vid avslutande av anställningsförhållande

A arbetade som lokalvårdare på ett företag inom fastighetsservicebranschen under cirka en månad. Hen tog ut tillfällig vårdledighet för att ta hand om sitt sjuka barn som inte har fyllt 10 år, först under 4 arbetsdagar och senare under en arbetsdag. A kontaktade regionförvaltningsverket i Södra Finland efter det att anställningsförhållandet avslutades efter dessa vårdledigheter. Regionförvaltningsverket överförde ärendet med stöd av förvaltningslagen till jämställdhetsombudsmannen i och med att det var fråga om misstanke om diskriminering på grund av föräldraskap och familjeansvar.

Jämställdhetsombudsmannen bedömde ärendet ur perspektivet för diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen och konstaterade att det uppstår en presumtion om diskriminering i ärendet på grund av det tidsmässiga sambandet. Beaktansvärt i ärendet var dessutom att trots att arbetsgivaren åberopade arbetstagarens olämplighet att arbeta på företaget, föreslog arbetsgivaren dagen före hävningen av anställningsförhållandet under prövotiden att arbetstagarens anställningsförhållande skulle ändras från heltidsarbete till ett så kallat avtal för arbetstagare som särskilt kallas till arbete vid behov.

Rättsnormer som tillämpas i ärendet

Enligt 1 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen kan arbetsavtalet under prövotiden hävas av vardera parten. På basis av arbetsavtalslagen får arbetsavtalet dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden.


Enligt regeringens proposition om arbetsavtalslagen (RP 157/2000) ska hävning av arbetsavtalet ha en orsak i anslutning till arbetstagarens person och arbetsprestation. Ett anställningsförhållande får inte ens under prövotiden hävas på diskriminerande grunder.

7 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av kön, inklusive försättande i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Närmare bestämmelser om diskrimineringsförbud inom arbetslivet finns i 8 § i jämställdhetslagen. Enligt 8 § 1 mom. 5 punkten får arbetsgivaren inte häva ett anställningsförhållande på diskriminerande grunder, till exempel genom att ställa arbetstagare på olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Enligt 9 a § i jämställdhetslagen ska den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, vid behandling domstol eller behörig myndighet, framlägga fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön. För att upphäva presumtionen om diskriminering ska arbetsgivaren visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet, i detta fall avslutande av anställningsförhållandet, har berott på någon annan godtagbar, icke-diskriminerande omständighet.

Enligt 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen har en arbetstagare rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet om arbetstagarens barn som inte har fyllt 10 år plötsligt insjuknar. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

Kollektivavtalet är bindande för denna arbetsgivare. Enligt 12 § i kollektivavtalet ska lön enligt 11 § i kollektivavtalet betalas till arbetstagaren när arbetstagarens barn som är under 10 år plötsligt insjuknar, om kort frånvaro är nödvändig för att ordna vården av eller för att vårda barnet, om det tar 1, 2, 3 eller 4 dagar att ordna vården eller vårda barnet och om arbetstagaren utan dröjsmål meddelat om frånvaron och om möjligt hur lång frånvaron är samt skickat en likadan utredning över barnets sjukdom som krävs för arbetstagarens egen sjukdom.



ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET FÅR INTE SÄGAS UPP PÅ PRÖVOTID PÅ DISKRIMINERANDE GRUND

Bedömning av ärendet

A:s anställningsförhållande avslutades när arbetsgivaren hävde arbetsavtalet under prøvotiden. Ärendet handlade om huruvida hävningen av arbetsavtalet under prøvotiden var diskriminerande och orsakats av arbetstagarans familjeansvar eller huruvida arbetsgivaren hade en icke-diskriminerande grund i enlighet med arbetsavtalslagen att avsluta A:s anställningsförhållande under prøvotiden.

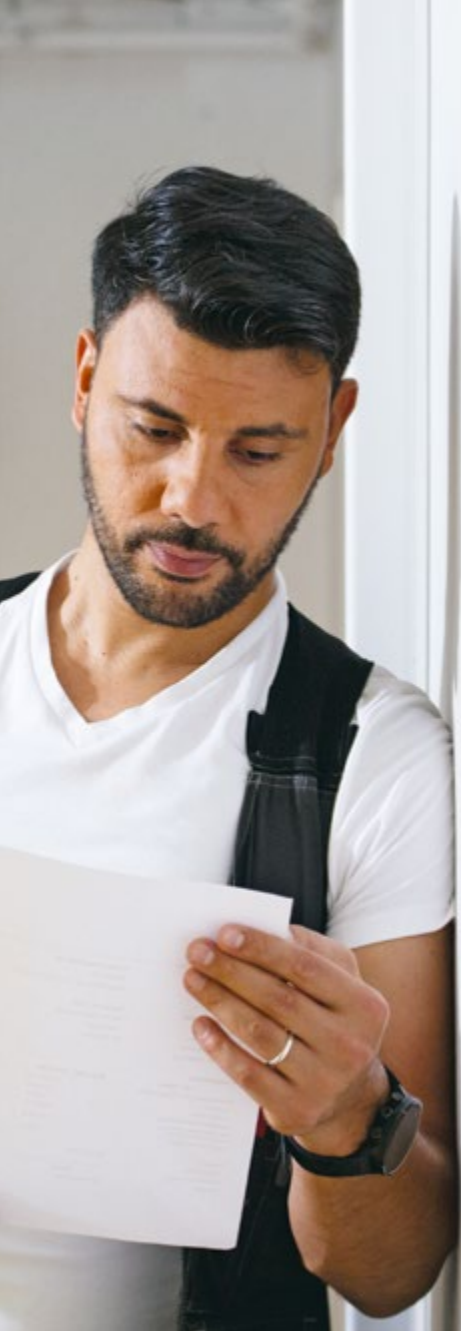
Arbetsgivaren eller kundföretaget där A arbetat hade inte gett negativ respons till A om arbetsprestationerna förrän anställningsförhållandet avslutades. A berättade däremot att hen fått höra av sin chef att barnens sjukdomar är ett problem och att arbetsplatsen inte vill höra på morgonen att A inte kan komma till arbetet.

A hade underrättat sin chef om sin senaste frånvaro både med ett SMS och ett telefonsamtal. Hen hade dock inte besökt en läkare med sitt barn, utan fick anvisningar för vård av barnet på grund av den smittsamma infektionssjukdomen av sköterskan via Maisa-tjänsten. Arbetsgivaren berättade att både en anmälan om frånvaro till chefen och en utredning enligt kollektivavtalet förutsätts för att kunna bedöma grunden för utbetalning av lön och huruvida frånvaron är tillåten.

Detta var A:s första arbetsplats i Finland. Parterna var oense om innehållet och omfattningen av den introduktion i arbetet som getts till A som inte talar finska. Parternas synpunkter på huruvida A kände till frånvaropraxisen var avvikande, likaså synpunkterna på varför hen lämnade in utredningen om sin första frånvaro först en dag innan anställningsförhållandet avslutades.

Enligt utredningen erbjöd A:s chef arbete hos en annan kund som alternativ till hävningen av arbetsavtalet under prøvotiden. Enligt A hade det varit fråga om ett så kallat avtal för arbetstagare som särskilt kallas till arbete vid behov, varmed A kunde ha kallats till arbete och arbetsskiften skulle ha kunnat förläggas hos flera olika kunder. Parterna var oense om vad som hände därefter. Enligt arbetsgivaren hade chefen övervägt frågan på nytt och kommit fram till att A inte var lämplig att fortsätta arbeta på företaget. Enligt A hade hen bett sin chef att få tänka över de nya villkoren, men en dag senare hävde chefen anställningsförhållandet.





Jämställdhetsombudsmannen anser att det uppstår en presumtion om diskriminering på grund av familjeansvar i ärendet i och med att avslutandet av anställningsförhållandet skedde vid en tidpunkt då arbetstagaren precis innan hade varit frånvarande från arbetet på grund av ett sjukt barn och sjukfrånvaro och arbetsavtalets natur hade diskuterats med chefen på arbetsplatsen. Således bör arbetsgivaren för att häva presumtionen om diskriminering visa att arbetsgivaren har haft en icke-diskriminerande orsak i anslutning till arbetstagarens person och arbetsprestation att avsluta anställningsförhållandet under prøvotiden.

Det var inte möjligt att utreda parternas alla påståenden vid det skriftliga förfarandet. I sista hand ska frågan om arbetsgivarens förfaringsätt och bedömning av eventuella orsaker som förknippas med arbetstagarens person och arbetsprestation avgöras i domstol.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det att arbetsgivaren har erbjudit A ett nytt arbetsavtal kan betraktas som bevis på att arbetsgivarens företrädare inte ännu dagen före anställningsförhållandet avslutades har ansett att A skulle vara olämplig för arbete som lokalvårdare. (TAS 512/2022)

3.2 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 uppgifter. 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.

Lönediskriminering på grund av graviditet och familjeledighet

Kontakterna som jämställdhetsombudsmannen tog emot under år 2023 handlade något oftare än tidigare om lönediskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Ombudsmannen tog emot ett allt större antal kontakter som handlade om löner och familjeledigheter både från kvinnor och män.

Rätten av en anställd på familjeledighet till resultatbonusandel

Under tidigare år har jämställdhetsombudsmannen flera gånger tagit ställning till olika personalfond- och resultatbonussystem och uppmanat att de ändras så att de följer jämställdhetslagen och inte utan grund ställer anställda som tagit ut familjeledigheter i en ofördelaktig ställning (bland annat TAS/518/2020).

Under år 2023 utredde jämställdhetsombudsmannen huruvida resultatbonussystemet av ett företag i finansieringsbranschen var diskriminerande. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att företagets resultatbonussystem ska betraktas som diskriminerande och därmed i strid med den tvingande lagen i och med att systemet helt utesluter anställda som har varit på en längre familjeledighet på över sex månader från rätten till resultatbonus för året i fråga. Även det faktum att företaget ansåg endast 30 dagar av moderskapsledigheten enligt den lagstiftning som gällde innan familjeledighetsreformen vara likställda med arbetad tid skulle anses strida mot jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen uppmanade företaget att ändra sitt system så att det följer kraven i jämställdhetslagen (TAS/301/2023, utfärdat 5.1.2024).

Jämställdhetsombudsmannen gav anvisningar till flera personer som tagit kontakt med ombudsmannen i frågor om resultatbonussystem och jämställdhetsombudsmannens ställningstaganden. Ombudsmannen gav bland annat anvisningar till en representant för arbetsgivarna om konsekvenserna av familjeledighetsreformen från 1.8.2022 för rätten till resultatbonus samt om rättsverkningarna av jämställdhetsombudsmannens utlåtande (TAS 642/2022, utfärdat 20.6.2023).

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

Rättsnormer som gäller lönediskriminering

8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen förbjuder arbetsgivare att vid beslut om lönevillkoren gå till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön. Med annan omständighet som hänför sig till personens kön avses också att en person försätts i en ofördelaktig ställning på grund av föräldraskap och familjeansvar. Därmed omfattar bestämmelsen utöver graviditet och moderskapsledighet också bland annat familjeledigheter som definierats i arbetsavtalslagen.

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

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

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


Varför moderskaps- och graviditetsledigheter ska likställas med arbete

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

Jämställdhetsombudsmannen betonar att vid granskning av mål C-333/97 Lewen ska man ta hänsyn till att enligt domstolens linje får en arbetstagare som har fött barn inte får försättas i en ställning där de blir diskriminerade under moderskapsledigheten, eftersom utan graviditet och moderskapsledighet skulle denna tid ha räknats som tid i arbete. 30 dagar som nämnts i domen grundade sig på lagstiftningen i den stat som begärt ett förhandsavgörande. På basis av detta kan man inte dra en slutsats att denna tid skulle även vara 30 dagar även om den lagstadgade moderskapsledigheten har i Finland varit 105 vardagar.

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

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



MODERSKAPS-
LEDIGHET SKA LIK-
STÄLLAS MED TID I
ARBETE VID BEDÖMNING
AV RÄTTEN TILL
RESULTATBONUS

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

Är det berättigat att behandla frånvaroperioder olika?

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

Jämställdhetsombudsmannen betonar att användningen av familjeledigheter skyddas av 7.3 § i jämställdhetslagen som fastställer förbudet mot indirekt diskriminering på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Ställningen av en person som använder en familjeledighet bedöms i relation till personer i arbete. Familjeledigheter bör inte likställas direkt med andra typer av frånvaro. Vid bedömning av rätten till retroaktiv lön har anställda på föräldra- och vårdledighet med stöd av diskrimineringsförbuden en motsvarande ställning med anställda i arbete, inte med andra frånvarande arbetstagare vars ställning vi inte bedömer i detta utlåtande.

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

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



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

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

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

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

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

Betydelsen av personliga prestationer i bedömningen av rätten till resultatbonus

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

I det system som bedömdes i samband med ärendet TAS/301/2022 påverkas resultatbonusbeloppet av utfallet av arbetstagarens personliga mål, utfallet av teamets mål och arbetsgivarens gemensamma mål för hela personalen. Teamets mål som har betydelse för rätten till resultatbonus hade varit desamma i flera år, men de hade dock bekräftats på nytt varje år. En del av resultatbonusen förknippades med arbetsgivarens resultat, och till denna del hade resultatbonusen inte krävs någon personlig prestation av A. A har betonat att hen har haft samma arbete i flera år, och de personliga målen hade under dessa år varit till viss del desamma. Enligt den redogörelse som A lämnat in har A:s chef bedömt A:s prestationer även för år 2022. Enligt jämställdhetsombudsmannens bedömning ska A anses ha uppfyllt kriterierna för personliga prestationer år 2022 så att hen har rätt till sin andel av resultatbonusen.

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

Om rättsskyddet av en person som blivit utsatt för lönediskriminering under familjeledighet

I sitt utlåtande TAS/301/2023 uppmanade jämställdhetsombudsmannen arbetsgivaren att ändra sitt system så att den motsvarar kraven i den tvingande lagstiftningen. Dessutom uppmanade jämställdhetsombudsmannen företaget att betala den anställd som fört fram ärendet hos jämställdhetsombudsmannen den anställdas andel av resultatbonusen från år 2022. Med stöd av 11 § i jämställdhetslagen har en arbetstagare som blivit diskriminerad också rätt att få gottgörelse av sin arbetsgivare på grund av brott mot diskrimineringsförbudet.

I kontakten TAS/642/2022 frågades jämställdhetsombudsmannen bland annat om hur andra arbetsgivare bör beakta jämställdhetsombudsmannens ställningstagande TAS/518/2020 från år 2021 om rätten till resultatbonus under familjeledigheter, i synnerhet vad gäller åren 2019–2021. Till denna del yttrade sig jämställdhetsombudsmannen att ombudsmannens ställningstaganden är av rekommendationskaraktär och har därmed inte några direkta rättsverkningar, men ombudsmannens syn om rätten till resultatbonus grundar sig på EU-domstolens avgöranden. I ärendet TAS/518/2020 har jämställdhetsombudsmannen bedömt en arbetsgivares resultatbonussystem under åren 2019 och 2020 och ansett att systemet stred mot jämställdhetslagens diskrimineringsförbud. Även andra företag som använder resultatbonusar bör beakta detta när de bedömer huruvida anställda som tagit ut familjeledigheter har rätt till resultatbonusandelar för tidigare år.

Talan om gottgörelse på grund av brott mot diskrimineringsförbudet i enlighet med 11 § i jämställdhetslagen ska väckas i den domstol inom vars domkrets arbetsgivaren har sitt hemvist inom två år från det att det diskriminerande beslutet fattats om parterna inte uppnår en lösning på förlikningsväg i ärendet. Enligt jämställdhetsombudsmannen syn betyder detta vad gäller resultatbonusar den allmänna utbetalningsdag då resultatbonusar från den föregående perioden som betalas ut som retroaktiv lön betalas ut till företagets anställda. På lönefordringar tillämpas arbetsavtalslagens bestämmelser om preskriptionstider (TAS 301/2023).

3.3 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.





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

Misstanke om diskriminering mot en transperson vid rekrytering

En arbetssökande bad jämställdhetsombudsmannen utreda huruvida hen hade blivit diskriminerad vid rekrytering på ett sätt som enligt jämställdhetslagen är förbjuden. Personen misstänkte att orsaken till att hen inte hade fått det arbete hen sökt hade varit att hen är transperson.

Arbetsgivaren hade bjudit den sökande till en officiell anställningsintervju där hen frågades bland annat om hen hade fullgjort militärtjänsten. Den arbetssökande hade svarat att hen inte hade deltagit i uppbyggnaden eftersom hen har en kvinnlig personbeteckning och är därmed inte värnpliktig. Därefter hade arbetsgivaren ställt frågor om den undersökningsperiod, behandlingar och åtgärder som förknippas med att den sökande är transkönad samt om den sökandes barnom som en transperson.

Enligt arbetsgivaren hade den sökande inte anställts eftersom hens dåvarande studier och arbetslivserfarenhet varit otillräckliga för uppgiften.

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Arbetssökanden får inte försättas i olika ställning vid rekrytering eller när beslut om anställning fattas om inte arbetets natur förutsätter det.

På basis av det material som tillställts jämställdhetsombudsmannen uppstod en presumtion om diskriminering vid rekrytering i ärendet. Arbetsgivaren framställde inga andra motiveringar till att den sökande inte anställdes än att hens studier och arbetslivserfarenhet var otillräckliga – vilket arbetsgivaren hade känt till redan innan den arbetssökande kallades till en intervju. Det fanns ett tidsmässigt samband mellan diskrimineringsgrunden, arbetsgivarens medvetenhet om situationen och presumptionen om diskriminering. För att upphäva presumptionen om diskriminering kunde arbetsgivaren inte bevisa att beslutet att inte anställa den sökande skulle ha föranletts av någon annan, godtagbar orsak och inte av den arbetssökandes könsidentitet.

Om förfarandena vid en anställningsintervju och trakasserier på grund av kön

För intervjuförfarandets del förde jämställdhetsombudsmannen fram att frågor om militärtjänstgöring under en anställningsintervju alltid förutsätter att kravet på direkt relevans uppfylls. Eftersom kön inte får vara av betydelse vid rekrytering kan frågor om huruvida en sökande har fullgjort militärtjänsten eller diskussion om könskorrigering och könsidentitet inte betraktas som ett godtagbart förfarande i enlighet med jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen framhöll även att arbetsgivare har en skyldighet att på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. I en rekryteringssituation betonas arbetsgivarens ansvar för diskussionen och dess lagenlighet.

Arbetsgivaren bör se till att inte heller arbetssökanden själv tar upp känsliga uppgifter. I sådana fall ska arbetsgivaren styra diskussionen till andra frågor. Detta är viktigt också för att undvika kränkning av den arbetssökandes mentala integritet. Enligt jämställdhetsombudsmannens syn borde arbetsgivarens representanter genom att använda sedvanligt omdöme förstå att det inte var nödvändigt eller sakligt att fortsätta diskussionen om frågor som förknippas med könskorrigering. Frågor om könskorrigering kan inte berättigas med att den arbetssökande på eget initiativ hade berättat att hen tillhör en könsminoritet.

Trakasserier på grund av kön kan också bedömas som diskriminering som enligt 7 § i jämställdhetslagen är förbjuden. Handlingar som inte är av sexuell karaktär kan utgöra trakasserier på grund av kön (RP 195/2004 rd, s. 13). Även en enskild

handling kan uppfylla rekvisitet för förbjudna trakasserier. Att en handling betraktas som trakasserier på grund av kön förutsätter inte att man har haft för avsikt att förödmjuka personen. Det räcker att handlingen faktiskt har kränkt personens psykiska eller fysiska integritet och skapat en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Utgående från de redogörelser som lämnats i ärendet ansåg jämställdhetsombudsmannen att arbetsgivarens förfarande uppfyllde definitionen för trakasserier på grund av kön och stred därmed mot jämställdhetslagen. (TAS 432/2022)



Misstanke om diskriminering vid tillsättning av en tjänst som kommunens förvaltningsdirektör

En kvinna, A, bad jämställdhetsombudsmannen bedöma eventuell diskriminering vid rekrytering till kommunens förvaltningsdirektör. En man, B, valdes till tjänsten. Sökandena A och B avancerade till slutbedömningsskedet. Alla sökanden hade utbildning på samma nivå och ungefär lika lång erfarenhet av den kommunala sektorn.

Sökandena intervjuades och deras meriter jämfördes under rekryteringsprocessens olika skeden. Sökandenas lämplighet till tjänsten bedömdes även av en utomstående aktör. Av dessa två sökanden genomfördes också en mer omfattande skriftlig helhetsbedömning. Vad gäller både uppgiften och de kraven som verksamhetsmiljön innebär ansågs sökande B vara lämpligast, och han valdes också till tjänsten.

En presumtion om diskriminering vid rekrytering uppstår om den person som inte valts till uppgiften kan bevisa att hen är mer meriterad för uppgiften än den person av motsatt kön som valdes till uppgiften. För att kunna upphäva presumptionen om diskriminering behöver arbetsgivaren bevisa att A inte hade valts på grund av en annan godtagbar orsak än kön.

Vid rekrytering får bedömningsgrunderna eller bedömningsförfarandet inte vara diskriminerande vad gäller sökandens kön. Arbetsgivaren kan dock lägga vikt på de aspekter som bedömts på ett sätt som med tanke på uppgiften är ändamålsenligt. Dessa aspekter ska tillämpas på samma sätt till alla sökanden.

Jämställdhetsombudsmannen bedömde valet av förvaltningsdirektör på basis av det material som lämnats till ombudsmannen och konstaterade att arbetsgivaren kan lägga vikt på de sökandes meriter på ett sätt som med tanke på uppgiften är ändamålsenligt. I det aktuella fallet kunde man objektivt sett inte anse att det vid bedömningen av de två sökandena som avancerat till slutbedömningen skulle ha uppstått en sådan skillnad mellan deras meriter på basis av vilken A skulle såsom avses i jämställdhetslagen ha varit tydlig mer meriterad för uppgiften än B som valdes till uppgiften. Således kan A inte anses ha blivit diskriminerad på grund av kön. (TAS 141/2023)

3.4 DISKRIMINERANDE ARBETSPLATSANNONSER

Jämställdhetsombudsmannen får också kontakter om diskriminerande arbetsplatsannonser. Annonser får inte vara diskriminerande enligt kön. Utgångspunkten är att man inte får utannonsera en arbetsplats som sökbar av enbart kvinnor eller enbart män.

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.

Kvinnliga eller icke-binära sökanden efterlystes till en arbetsuppgift – alla kön beaktades vid rekryteringen

Ett företag sökte i en platsannons en kvinna eller en icke-binär person till en kortvarig arbetsuppgift inom filmbranschen. Motiveringen var projektets tema samt arbetsgruppens sammansättning. I denna specialbransch är kvinnor och icke-binära personer en minoritet, varför företaget ville genom positiv särbehandling erbjuda dem en möjlighet att skaffa sig erfarenhet av uppgifterna i branschen.

Företaget tog emot fyra ansökningar till uppgiften. Det fanns både män och kvinnor bland de sökande. Alla sökanden beaktades vid rekryteringen. Vid valet ansåg man att de viktigaste urvalskriterierna var kompetensen och erfarenheten av branschen samt den sökandes föreslagna arvode i förhållande till projektets kostnader.

Eftersom alla sökanden oberoende av kön beaktades vid rekryteringen blev ingen diskriminerad på grund av kön. Jämställdhetsombudsmannen uppmanade företaget att framöver tydligt ange i sina platsannonser på vilket sätt arbetets natur el-

ler behovet av positiv särbehandling uppfyller jämställdhetslagens krav. Man kan i stället endast nämna i platsannonsen att man önskar ansökningar av alla kön.

En jämnare könsfördelning och pluralism är i sig godtagbara mål vid rekrytering, men det förutsätts särskilt vägande och godtagbara skäl att rikta en platsannons enbart till ett visst kön (TAS 624/2022).

3.5 DISKRIMINERING I ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH VID LEDNING AV ARBETET

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

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

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

Tilldelning av arbetsuppgifter som innebär fysisk begränsning till manliga arbetstagare

A bad jämställdhetsombudsmannen att utreda om arbetsuppgifter på en statlig barnskyddsenshet fördelats i strid med jämställdhetslagen på basis av kön. A berättade att det finns en så kallad tyst överenskommelse på hennes arbetsplats om att manliga arbetstagare sköter fasthållanden, begränsningar och isoleringar. Manliga arbetstagare har framhållit att tilldelning av arbetsuppgifter enligt kön inte känns rätt idag.

Enligt förarbetena till jämställdhetslagen omfattar arbetsledningen bland annat ordnande av verksamheten samt utveckling av arbetstagarnas uppgifter och yrkesskicklighet. Det ska anses vara fråga om diskriminering om arbetsuppgifterna tilldelas så att de enformigare och tråkigare arbetsuppgifterna enbart ges till arbetstagare av det ena könet om utför lika arbete eller om möjligheten till övertidsarbete endast ges till arbetstagare av det ena könet. Fördelningen av arbetsuppgifterna har även större betydelse när arbetsuppgifternas art påverkar möjligheterna att avancera till nya och bättre avlönade uppgifter.

Arbetsgivaren ska utveckla arbetsförhållandena så att de passar både för kvinnor och män. Arbetsgivaren har en skyldighet att främja jämställdhet vid arbetsledningen. Diskriminerande arbetsledning kan förekomma på flera olika sätt. När man skiljer mellan tillåtna och förbjudna åtgärder ska man beakta det dominerande icke-diskriminerande tillvägagångssättet eller den vedertagna icke-diskriminerande praxisen.

Bedömning av ärendet

I sin redogörelse betonade arbetsgivaren vikten av säkerhetsaspekterna. Enligt arbetsgivaren strävade man efter att alltid ha tillräckliga personalresurser genom att prioritera personal till de olika avdelningarna efter behov för en smidig och trygg vardag på arbetsplatsen. I redogörelsen konstaterar arbetsgivaren att det inte råder en kultur på arbetsplatsen enligt vilken kvinnor inte skulle delta i fysiska begränsningar. Enligt arbetsgivaren har en del av handledarna av naturliga skäl större kompetens att sköta utmanande situationer, och andra behöver mer stöd av sina arbetskamrater. En del av de kvinnliga arbetstagarna ber sina manliga kollegor om stöd i utmanande situationer. Detta har diskuterats bland annat vid avdelningsmöten. Personalen har också erbjudits utbildning. I redogörelsen konstaterar arbetsgivaren att det ändå är ett ofrånkomligt faktum och en naturlag att en man oftast är fysiskt starkare än en kvinna och skapar trygghet i utmanande situationer med sin fysiska gestalt.

A förde fram att arbetsbeskrivningen för handledarna är samma för alla, men i praktiken tilldelas arbetsuppgifter som innebär fysisk begränsning ändå till manliga arbetstagare. Av skärmdumpar som A bifogat till sitt genmäle kom det fram att manliga arbetstagare upprepade gånger hade betts ta extra skift samt arbeta under sitt ordinarie skift på andra avdelningar. Jämställdhetsombudsmannen beaktade även det faktum att kvinnliga arbetstagare förlorar möjligheten till extra inkomster om enbart manliga arbetstagare ombes ta vissa arbetspass.

Om arbetet är till exempel farligt eller obekvämt utgör det inte ett vägande och godtagbart skäl för begränsningar på grund av kön. Ett vägande och godtagbart skäl är däremot att lagstiftningen uttryckligen förbjuder anställning av kvinnor till vissa uppgifter. Därmed är arbetsgivarens hänvisning till fakta och naturlag om människans fysiska styrka och den trygghet den medför inte ett godtagbart skäl att be manliga arbetsgivare att ta vissa arbetspass eller att delta i vissa situationer.

Enligt jämställdhetsombudsmannens syn har arbetsgivaren inte haft godtagbara grunder att tilldela arbetsuppgifter som innebär fysisk begränsning enbart till män, alltså fördela arbetsuppgifterna enligt kön. Jämställdhetsombudsmannen uppmanade arbetsgivaren att i framtiden försäkra sig om att arbetsuppgifterna inte utan ett godtagbart skäl fördelas enligt kön. Arbetsgivaren ska försäkra sig om att arbetsförhållandena passar både kvinnor och män. Därmed ska arbetsgivaren se till att både kvinnor och män kan sköta alla arbetsuppgifter inklusive situationer där fysisk begränsning är nödvändig. Arbetsgivaren ska också informera arbetstagarna om att man inte ber enbart män att ta vissa arbetsskift eller att man inte ber om hjälp enbart av män. (TAS 176/2023)

3.6 SEXUELLA TRAKASSERIER PÅ ARBETSPLATSEN

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

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

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

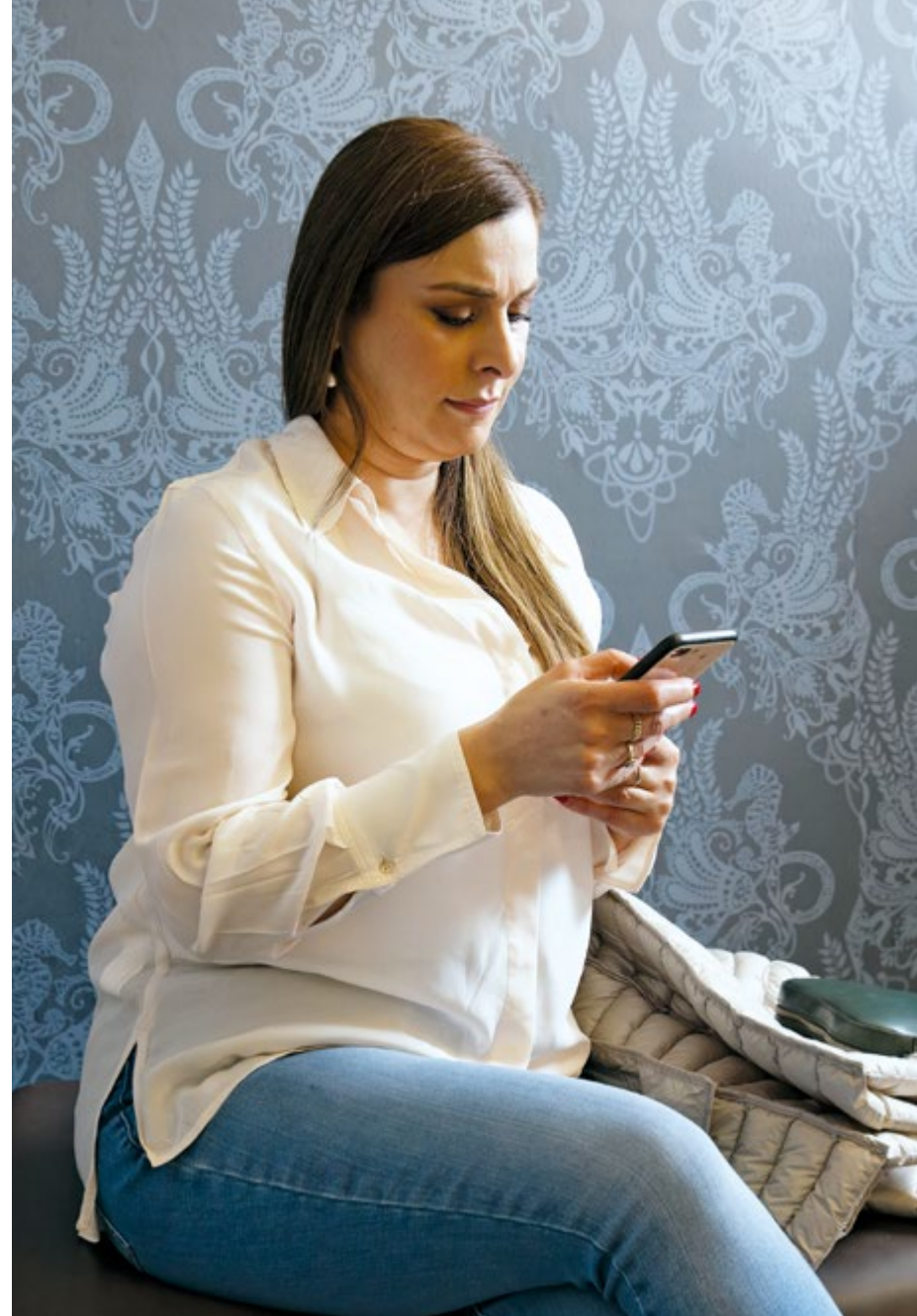
Arbetsgivarens skyldighet att utreda misstänkta trakasserier

A och åtta andra personer bad jämställdhetsombudsmannen utreda huruvida de har utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. De som bad om ett utlättande uppdrag att en arbetstagarare i chefsposition utsatt dem för sexuella trakasserier. De sexuella trakasserier hade innefattat bland annat könsanspelande gester och miner, fräcka uttalanden, tvetydiga vitsar, kommentarer om utseendet, beröringar och kramar.

Bedömning av ärendet

Enligt 8 d § i jämställdhetslagen ska arbetsgivarens förfarande anses vara förbjuden diskriminering, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagarare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier. Arbetsgivaren ska således se till att inte en arbetstagarare i arbetslivet blir utsatt för sexuella eller andra trakasserier på grund av kön och med hjälp av adekvata metoder ingripa i de upplevda trakasserier. Det åligger den som blivit utsatt för trakasserier att upplysa trakasseraren om att dessa aktiviteter inte är önskvärda. Man kan också berätta om trakasserier för en arbetsgivarrepresentant, förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen. Vid en bedömning av arbetsgivarens åtgärder kan det också utredas om det på arbetsplatsen finns anvisningar om förfarandena vid trakasserier, och om det finns anvisningar, hur väl man informerat om dessa på arbetsplatsen.

Det rör sig om trakasserier när den som gjort sig skyldig till det vet eller med normal omdömesförmåga borde ha vetat att beteendet eller förfarandet inte är önskvärt. Förhindrandet och undvikandet av trakasserier grundar sig framför allt på att ta hänsyn till andra människor och respektera alla människors frihet och självbestämmanderätt. I detta fall framhäver den för trakasserier misstänkta personens chefsposition hans ansvar att handla exemplariskt och se till att den på arbetsplatsen rådande kulturen är trygg och för alla en trevlig miljö där man betar sig sakligt och ingen utsätts för trakasserier eller annat olämpligt bemötande. Jämställdhetsombudsmannen anser att den som misstänks för trakasserier med normal omdömesförmåga borde ha insett att bland annat fräcka vitsar inte hör hemma på arbetsplatsen.



Bevisbördan tillfaller arbetsgivaren, då det finns skäl att misstänka att en arbetstagarare blivit ett föremål för trakasserier på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har en skyldighet att visa att hen omsorgsfullt uppfyllt kraven på jämställdhet. Jämställdhetsombudsmannen anser att det på basis av uppgifterna som lämnats av dem som begärt ett utlåtande och den av arbetsgivaren beställda utredningen klarlagts att arbetstagarna utsatts för sexuella trakasserier. I detta ärende bedöms således arbetsgivarens skyldighet att påvisa att det krav som ställs på arbetsgivaren att ingripa i trakasserier har uppfyllts omsorgsfullt.

I den av arbetsgivaren beställda utredningen konstateras det att sexuella trakasserier förekommit under en längre tid. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att arbetsgivaren senast efter att ha mottagit den aktuella utredningen borde ha börjat utreda i vilken utsträckning arbetstagarare utsatts för trakasserier och vidta nödvändiga åtgärder för att få slut på trakasserier.

Av de mottagna utredningarna har jämställdhetsombudsmannen fått uppfattningen att arbetstagarna betraktar arbetsgivarens åtgärder som otillräckliga. Det har också förblivit oklart i vilken utsträckning trakasserier har utretts av arbetsgivaren och huruvida trakasserier fortsatt efter att arbetsgivaren delgivit trakasserier. Av de mottagna utredningarna får man dock intrycket att arbetsgivaren utrett endast de trakasserier som A utsatts för och som resulterade i att den av arbetsgivaren beställda utredningen skrevs.

Jämställdhetsombudsmannen anser att arbetsgivaren har och har haft den skyldighet som avses i 8 d § i jämställdhetslagen att ingripa i sexuella trakasserier som arbetsgivaren fått kännedom om. Om arbetsgivaren inte handlar eller inte har handlat på detta sätt uppstår det för arbetsgivaren en i 11 § i jämställdhetslagen avsedd skyldighet att betala en gottgörelse. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att arbetsgivaren inte kan kringgå sin skyldighet att vidta åtgärder enligt grunden att arbetsgivaren inte alls utreder annat icke-önskat beteende än det som A upplevt. (TAS 30/2023)

3.7 DISKRIMINERING VID SKOLOR OCH LÄROANSTALTER

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering vid läroanstalter på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Diskrimineringsförbudet gäller även utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning.

Jämställdhetslagen förbjuder läroanstalter och övriga samfund som erbjuder utbildning och undervisning från att missgynna en person på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck

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

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

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

Skolan och utbildningsanordnaren har inte bara rätt utan också skyldighet att ingripa i trakasserier och diskriminerande uppförande

Jämställdhetsombudsmannen ombads ta ställning till skolans möjligheter att förbjuda ett elevarbete som innehåller ett budskap riktat mot sexuella minoriteter och könsminoriteter. Ställningstagande ombads i synnerhet till satsen ”det finns endast två kön.”

Jämställdhetslagen ålägger utbildningsanordnaren att på ett målinriktat och plannässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Även läroanstalten ska beakta detta när en jämställdhetsplan utarbetas och beslut fattas om åtgärder som främjar jämställdheten.

När utbildningsanordnaren och skolan får information om trakasserier eller diskriminerande agerande eller agerande som äventyrar en trygg inlärningsmiljö, ska den vidta åtgärder för att förhindra och avlägsna trakasserier, diskrimineringen och den verksamhet som äventyrar den trygga inlärningsmiljön. Om läroanstalten eller utbildningsanordnaren inte vidtar tillgängliga åtgärder för att hindra trakasserier eller diskrimineringen från att fortsätta, gör sig läroanstalten eller utbildningsanordnaren enligt jämställdhetslagen skyldig till förbjuden diskriminering.

I sin berättelse till riksdagen 2022 och 2018 samt i utredningen om könsminoriteternas ställning 2012 konstaterar jämställdhetsombudsmannen att könet är ett mångfasetterat fenomen, som inte kan förenklas till endast två distinkt från varandra avskiljbara kön.

Könsidentiteten är en persons upplevelse av sin könstillhörighet. I förarbetet till jämställdhetslagen konstateras det att en person exempelvis kan uppleva sig vara könslös eller delvis kvinna och delvis man. Könsuttrycket är för sin del att lyfta fram könet genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt. Även i Utbildningsstyrelsens guide från 2015 (på namn Jämställdhetsarbete kräver kunskap 2015), riktad till den grundläggande utbildningen konstateras det att erfarenheten av det egna könet inte alltid rymms in i det bipolära könssystemet.

Jämställdhetsombudsmannen påminner anordnarna av grundläggande utbildning och skolan om att båda enligt jämställdhetslagen är skyldiga att sörja för att förbudet att diskriminera på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck iakttas.

Anordnaren av den grundläggande utbildningen och skolan har inte enbart rätt utan också skyldighet att ingripa i en situation eller exempelvis en enskild elevs agerande som är diskriminerande eller kränkande mot andra elever som hör till en könsminoritet. Anordnaren av utbildningen och skolan har dessutom skyldighet att målmedvetet och systematiskt främja jämställdhet mellan könen samt förebygga diskriminering grundad på kön, könsidentitet och könsuttryck.

Enligt jämställdhetslagen har skolan därmed inte enbart haft rätt utan också skyldighet att förbjuda ett elevarbete som har innehållit ett budskap som är kränkande för de sexuella minoriteterna och könsminoriteterna.

Jämställdhetsombudsmannen tog emot en hel del respons på ett utlåtande

Utlåtandet ledde till en lavin av respons och fick uppmärksamhet både i medier och på sociala medier. Responsen handlade främst om fastställande av kön, inte så mycket om skolans agerande.

I sina svar påminde jämställdhetsombudsmannen om att den tolkning som framställts i jämställdhetsombudsmannens utlåtande grundar sig på jämställdhetslagen och dess motiveringar. Skolorna har en lagstadgad skyldighet att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck och ingripa i trakasserier. Även diskrimineringsombudsmannen och Utbildningsstyrelsen har be-

handlat frågan till de delar den handlar om diskrimineringslagen, lagen om grundläggande utbildning samt grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen och konstaterat att skolan har haft rätt att förbjuda det elevarbetet skolan betraktat som diskriminerande.

Det lämnades även in ett skriftligt spørsmål om utlåtandet i riksdagen samt klagomål hos högsta laglighetsövervakarna. Minister för nordiskt samarbete och jämställdhet Thomas Blomqvist konstaterade i sitt svar på det skriftliga spörsmålet att jämställdhetsombudsmannen är en självständig och oberoende myndighet. Statsrådet eller ministern har inte behörighet att ingripa i jämställdhetsombudsmannens avgöranden eller synpunkter (TAS 89/2023).


Frånvaro på grund av graviditet och familjeledighet ska beaktas även för studerande som avlägger stigtudier vid öppna yrkeshögskolan

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida en yrkeshögskola har agerat i enlighet med jämställdhetslagen när en studerandes graviditet och familjeledighet inte beaktades vid fastställande av varaktigheten av stigtudierna vid öppna yrkeshögskolan. I praktiken skulle yrkeshögskolans agerande leda till att den studerande hade blivit tvungen att betala för samma studier igen för att kunna slutföra de studier hon inlett.

Jämställdhetsombudsmannen begärde redogörelser i ärendet av yrkeshögskolan i fråga och av undervisnings- och kulturministeriet.

Enligt yrkeshögskolans redogörelse tillämpas den bestämmelse i yrkeshögskolelagen enligt vilken frånvaro på grund av graviditet eller familjeledighet inte räknas in i den tid det tar att avlägga examen inte på studeranden som avlägger stigtudier. Därmed ansåg yrkeshögskolan att den studerande som avlägger stigtudier inte har diskriminerats på ett sätt som enligt jämställdhetslagen är förbjudet.

Undervisnings- och kulturministeriet för sin del gav inget entydigt svar på frågan huruvida den ovannämnda bestämmelsen i yrkeshögskolelagen ska tillämpas på studeranden som avlägger stigtudier.



SKOLAN HAR
EN SKYLDIGHET ATT
FÖREBYGGA TRAKASSE-
RIER OCH TA ITU DEN

I sitt utlåtande understryker jämställdhetsombudsmannen skyldigheten att främja jämställdheten mellan könen. Det räcker inte att en yrkeshögskola som utövar offentlig makt agerar på ett icke-diskriminerande sätt. Yrkeshögskolan ska också i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan könen.

Jämställdhetslagens bestämmelse om främjande av jämställdheten mellan könen ställer särskilda skyldigheter om anskaffande av information om hinder för jämställdheten samt utveckling av åtgärder för att undanröja dessa hinder. Man ska ta reda på vilka faktorer som i varje enskild situation förhindrar jämställdheten och åtgärder ska vidtas på grund av denna utredning för att undanröja dessa hinder. Ett sätt att reda ut detta är att bedöma könskonsekvenserna av lagar, förordningar samt andra förordnanden eller anvisningar redan vid beredningsstadiet.

Jämställdhetsombudsmannen har systematiskt ansett att en bestämmelse, ett förordnande eller ett förfaringsätt som påverkar studierna och ställer en studerande i en ofördelaktig ställning på grund av graviditet, familjeledigheter eller annat familjeansvar är problematiskt ur perspektivet för jämställdhetslagen.

I sitt utlåtande konstaterar jämställdhetsombudsmannen att yrkeshögskolans praxis har ställt en studerande som avlägger stigstudier i en ofördelaktig ställning på grund av graviditet och familjeledigheter. Eftersom yrkeshögskolan inte har framhållit något som skulle ha hävt den presumtion om diskriminering som uppstått i ärendet anser jämställdhetsombudsmannen att den tolkningspraxis som yrkeshögskolan tillämpar har ställt den studerande i en ofördelaktig ställning på ett sätt som enligt jämställdhetslagen är förbjuden.

Enligt jämställdhetsombudsmannen skulle det i ärendet ha funnits utrymme för en jämställdhets- och grundrättighetsvänlig tolkning som också skulle ha beaktat jämställdhetslagens diskrimineringsförbud och den skyldighet som lagen ställer för läroanstalten att på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. (TAS 538/2023)

3.8 KÖNSIDENTITET OCH KÖNSUTTRYCK

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

Mottagna kontakter om könsidentitet eller könsuttryck

Jämställdhetsombudsmannen har upprepade gånger fört fram att den så kallade translagen ska reformeras brådskande. Jämställdhetsombudsmannen har gett rekommendationer om lagreformen bland annat i sina riksdagsberättelser 2018 och 2022. Lagen om könsfastställelse (295/2023, RP 189/2022 rd) godkändes i riksdagen i februari 2023. Lagen trädde i kraft i april 2023. Efter det att lagen trätt i kraft avlägsnades kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga som strider mot människorättsförpliktelser som krav, och juridiskt fastställande av kön och medicinsk vård åtskiljdes från varandra.

Jämställdhetsombudsmannen ser det som viktigt att riksdagen förutsatte att statsrådet bedömer och bereder de nödvändiga lagändringarna för främjande av självbestämmanderätten av transkönade barn och unga vid könsfastställelse. Riksdagen förutsatte också att statsrådet bedömer lagens konsekvenser för idrott och vidtar åtgärder för att stödja idrottsföreningars verksamhet efter förändringen samt inleder lagstiftningsåtgärder vid behov. Temat behandlas mer ingående i kapitel 3.10 Motion och idrott (s. 39).

Efter reformen av translagen tog jämställdhetsombudsmannen emot fler kontakter än under tidigare år bland annat om separata utrymmen för olika kön och tillämpning av jämställdhetslagen i dylika situationer.

Vad gäller presumtioner om diskriminering utredde jämställdhetsombudsmannen under året till exempel prissättning av tjänster, rekrytering av arbetstagare och annonsering om arbetsplatser där grunden för den misstänkta diskrimineringen var könsidentitet eller könsuttryck. Ett exempel fall om presumtion om diskriminering mot en transperson vid rekrytering har beskrivits i kapitel 3.3 (se s. 31). Dessutom gav jämställdhetsombudsmannen ett utlåtande om skolornas skyldighet att ingripa i trakasserande och diskriminerande uppförande. Fallet har beskrivits i kapitel 4 (se s. 46).

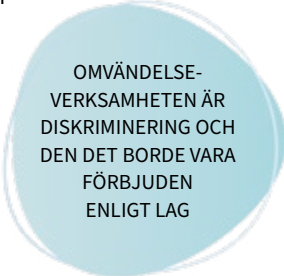
Transfientligt material som distribuerats i postlådor

En person kontaktade jämställdhetsombudsmannen om transfientligt material som distribuerats i postlådor. I materialet konstaterades att Gud har skapat människorna till män och kvinnor – några andra kön existerar inte, och hänvisades till en webbplats som innehåller material om så kallad omvändelseterapi.

Omvändelseverksamhet är diskriminerande i sig

Så kallad omvändelseverksamhet syftar till olika interventioner med syfte eller med ett påstått syfte att ändra en persons sexuella läggning till heterosexuell eller en persons könsidentitet till cis (Vägen till ett regnbågsvänligare Finland, Justitieministeriets publikationer 2021:26, på finska).

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



OMVÄNDELSE-
VERKSAMHETEN ÄR
DISKRIMINERING OCH
DEN DET BORDE VARA
FÖRBJUDEN
ENLIGT LAG

Finland har ingen särskild lagstiftning som skulle förbjuda omvändelseverksamheten eller alternativa behandlingar. Ett medborgarinitiativ som vill förbjuda omvändelseterapier har dock i juni 2023 samlat ihop tillräckligt med underskrifter för att initiativet ska behandlas i riksdagen.

Jämställdhetsombudsmannen anser att för att förtydliga rättsläget bör omvändelseverksamhet förbjudas i lag.

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av könsidentitet

Jämställdhetslagen (7 §) förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Även trakasserier på grund av kön utgör diskriminering som avses i jämställdhetslagen.

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

fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Dylikt beteende tar sig uttryck till exempel i nedsättande tal om det andra könet och annat föroringande av det andra könet.

Jämställdhetsombudsmannen anser att en tolkning enligt vilken materialet skulle uppfylla jämställdhetslagens definition av trakasserier på grund av kön inte kan uteslutas i och med att materialet kan upplevas skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Flera internationella människorättsaktörer har också entydigt ansett att omvändelseverksamhet är diskriminerande.

Det finns bestämmelser också i strafflagen med vilka man kan ingripa i hatretorik, till exempel bestämmelsen om hets mot folkgrupp, enligt vilken det är straffbart att för allmänheten tillgängliggöra eller annars bland allmänheten sprida eller för allmänheten tillhandahålla information, åsikter eller andra meddelanden där en grupp hotas, förtalas eller smädas på grunder som nämnts i bestämmelsen eller på grunder som är jämförbara med de nämnda grunderna. Transpersoner och interkönade personer kan anses tillhöra de människogrupper som skyddas av denna bestämmelse. (TAS 397/2023)

3.9 PRISSÄTTNING AV OCH TILLGÅNG TILL VAROR OCH TJÄNSTER

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

Syftet med jämställdhetslagen är inte att förhindra alla former av olika behandling av kvinnor och män. Avsikten är att förhindra olika behandling på grund av kön där det är tydligt orättvist. Det är möjligt att till exempel rikta erbjudanden av ringa penningvärde till något visst kön inför morsdag, farsdag eller kvinnodagen, om det är fråga om en hedersbetygelse som ges sällan och vars värde i pengar är relativt litet.

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

Under år 2023 handlade kontakter som jämställdhetsombudsmannen tog emot som under tidigare år bland annat om uthyrning av bostäder endast till ett visst kön, gym endast för kvinnor samt barberares och frisörsalongers könsbundna prissättning.

3.10 DISKRIMINERING INOM IDROTT OCH MOTION

Att uppnå jämställdhet mellan könen inom idrott och motion innebär fortfarande utmaningar. Jämställdhetsombudsmannen ombeds regelbundet utreda huruvida olika åtgärder och praxis inom idrott och motion överensstämmer med jämställdhetslagen.

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

Kravet på lika möjligheter i praktiken bör beaktas i allt beslutsfattande som gäller idrotts- och motionsverksamhet.

Under berättelseåret förde jämställdhetsombudsmannen regelbundna samtal om aktuella frågor med olika aktörer inom idrotten. En viktig fråga till exempel i diskussioner med Finlands olympiska kommitté och olika grenförbund har varit hur möjligheten att tryggt idka den idrottsgren de valt för personer som tillhör könsminoriteter beaktas och tryggas.

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

3.11 ALLMÄNT DISKRIMINERINGSFÖRBUD

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

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

Under år 2023 behandlade jämställdhetsombudsmannen med stöd av det allmänna förbudet mot diskriminering bland annat ett fall som beskrivits på sidan 38 där transfientligt material som distribuerats i postlådor kunde utgöra trakasserier på grund av kön.

3.12 FRÄMJANDE AV FÖRLIKNING

Jämställdhetsombudsmannen har behörighet att främja förlikning i situationer där det kan anses ha brutits mot jämställdhetslagens diskrimineringsförbud. Den lagstadgade möjligheten att främja förlikning förbättrar rättsskyddet och det faktiska tillgodoseendet av rättigheterna för personer som blivit utsatta för diskriminering. Förfarandet kan fungera som ett bra alternativ till rättegångar som ofta är dyra och långvariga.

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

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

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

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

Under 2023 främjade jämställdhetsombudsmannen såsom under tidigare år ett flertal förlikningar och främjade förlikningsprocesser som parterna slutligen avgjorde sinsemellan.

4 STÖD TILL FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN

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

Den gäller läroanstalter och arbetsgivare med minst 30 arbetstagare. I jämställdhetslagen föreskrivs också om sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt. Enligt jämställdhetslagen har myndigheterna en skyldighet att främja jämställdhet i all sin verksamhet.



4.1 FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN 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 arbetsgivare har lämnat en del av personalen utanför de faktiska lönejämförelserna.

4.2 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.

Kvotbestämmelsen ska följas i kommunala bolag; rekommenderas även för påverkansorgan

Jämställdhetsombudsmannen ombads ge sitt utlåtande om sammansättningen av styrelsen i kommunala bolag ur perspektivet för jämställdhetslagen. Ombudsmannen ombads också ge sitt utlåtande om sammansättningen av välfärdsområdenas påverkansorgan.

Vad gäller kommunala bolag var frågan om bolag där kommunen äger aktiemajoriteten eller utövar faktisk beslutanderätt ska följa jämställdhetslagens kvotbestämmelse om minimirepresentationen av kvinnor och män. Dessutom frågade man om dotterbolagen till kommunala koncernbolag ska följa jämställdhetslagens kvotbestämmelse på samma sätt.

Kvotbestämmelsen tillämpas på styrelsen i bolag där kommunen äger aktiemajoriteten

Enligt 4 a § 1 mom. i jämställdhetslagen ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent var 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, om inte något annat följer av särskilda skäl. Bestämmelsen gäller inte organ som tillsätts genom val, såsom kommunfullmäktige.

Kommunstyrelsen och andra myndigheter som tillsatts genom kommunens förvaltningsstadga ska därmed följa kvotbestämmelsen om kvinnlig och manlig representation i sammansättningen av styrelsen i bolag där kommunen äger aktiemajoriteten. Den partipolitiska bundenheten eller obundenheten av den förtroendevalda har ingen betydelse. Könskvoten ska uppfyllas separat för både ordinarie ledamöter och suppleanter (HFD 1997:49). Den som föreslår ledamöter ska föreslå en kvinna och en man för varje plats.

Vid tillsättandet av ett organ ska den beredande aktören se till kvotbestämmelsen följs. När kandidaterna har utsetts bör den beredande aktören upprätta ett förslag till sammansättning i enlighet med kvotprincipen. Avvikelse från minimirepresentationen av kvinnor och män kan göras enbart av särskilda skäl. Om man avviker från kvotbestämmelsen ska orsaken motiveras i beslutet. (TAS 182/2023)

Sammansättning i enlighet med jämställdhetslagen rekommenderas för välfärdsområdenas påverkansorgan

Välfärdsområdena är nya offentligrättsliga juridiska personer som varit verksamma sedan början av år 2023. Välfärdsområdena är helheter som består av flera kommuner. Uppgifter som enskilda kommuner eller samkommuner ansvarar för tidigare sköts nu av välfärdsområdena.

Den offentliga förvaltningens verksamhet regleras i de så kallade allmänna förvaltningslagarna. Jämställdhetslagen tillhör dessa lagar. De allmänna lagarna tillämpas på behandlingen av förvaltningsärenden och annan myndighetsverksamhet alltid om det inte separat har föreskrivits om annat.

Välfärdsområdena har olika påverkansorgan, till exempel ett ungdomsfullmäktige, ett äldreråd och ett råd för personer med funktionsnedsättning.

Enligt förarbetena till lagen om välfärdsområden är organen för påverkan inte sådana välfärdsområdesorgan enligt 35 § som är myndigheter och kan utöva offentlig makt. Därmed är organen för påverkan inte heller sådana organ som utövar offentlig makt enligt 4 a § 1 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och därför behövs könskvoten på 40 procent inte tillämpas på deras sammansättning. I lagens förarbeten har man ställt som ett uttryckligt mål att både män och kvinnor så rättvist som möjligt ska utses till påverkansorganen. RP 241/2020 rd, s. 511.

Med beaktande av myndigheternas skyldighet enligt jämställdhetslagen att främja jämställdhet mellan könen i all sin verksamhet, är det motiverat att man vid tillsättning av representanter för ett ungdomsfullmäktige, ett äldreråd och ett råd för personer med funktionsnedsättning strävar efter så jämlik representation av könen som möjligt.

Jämställdhetsombudsmannen anser att målet för välfärdsområdenas påverkansorgan bör vara minimirepresentationen av kvinnor och män i enlighet med jämställdhetslagen. När man ber olika aktörer att föreslå sina kandidater till påverkansorganen ska de påminnas om målet om jämlik representation av kvinnor och män. (TAS 427/2022)

4.3 JÄMSTÄLLDHET I SKOLOR OCH LÄROANSTALTER

Utöver diskrimineringsförbudet är undervisnings- och utbildningsanordnare enligt jämställdhetslagen skyldiga att se till att läroanstalterna arbetar systematiskt och planenligt för att främja jämställdheten mellan könen.

Som en del av detta förebyggande arbete ska läroanstalterna upprätta en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen syftar till att utveckla läroanstaltens verksamhet och är ett verktyg som stöder främjandet av jämställdhet i all verksamhet i skolan. Särskilt avseende ska fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inläring och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt åtgärder för att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Enligt jämställdhetslagen ska läroanstalterna utarbeta en jämställdhetsplan i samarbete med personalen och representanter för eleverna eller de studerande.

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

Det är jämställdhetsombudsmannens uppgift att se till att läroanstalternas skyldighet att främja jämställdhet uppfylls och jämställdhetsombudsmannen deltar aktivt i utvecklingen av innehållet i denna förpliktelse. Det var också ett av de prioriterade områdena i jämställdhetsombudsmannens verksamhet 2023.

4.4 JÄMSTÄLLDHET INOM SMÅBARNSPEDAGOGIKEN

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

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

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

I maj 2023 publicerade Utbildningsstyrelsen en webbplats om jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen inom småbarnspedagogiken med syfte att ge stöd till personalen i deras arbete och i upprättande av en jämställdhets- och likabehandlingsplan. Jämställdhetsombudsmannen deltog i utvecklingen av webbplatsens innehåll.





5 JÄMSTÄLLDHETS- OMBUDSMANNENS UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN OCH ANDRA MYNDIGHETER

Under 2023 gav jämställdhetsombudsmannen ett antal utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter. Följande utlåtanden är exempel på utlåtanden som begärts av jämställdhetsombudsmannen.

MER OMFATTANDE BEDÖMNING AV KÖNSKONSEKVENSERNA FÖRESLÅS TILL REGERINGENS PROPOSITION OM STATSBUDETEN OCH PLAN FÖR DE OFFENTLIGA FINANSERNA

Jämställdhetsombudsmannen hördes av arbetslivs- och jämställdhetsutskottet om statens budgetproposition 17.10.2023. Jämställdhetsombudsmannen bedömde propositionen ur perspektivet för tillgodoseende och främjande av jämställdhet mellan könen.

Skyldigheten att främja jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet

Om skyldigheten att främja jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet föreskrivs i 6 § i grundlagen (731/1999).

Budgetpropositionen drar upp riktlinjerna för finanspolitiken och har betydande konsekvenser för jämställdheten. Kvinnor och män som grupper har väldigt olika ställningar på arbetsmarknaden och vad gäller till exempel fördelningen av inkomsterna. Finanspolitiken påverkar alltså jämställdheten mellan könen oberoende av vad dess uttalade målsättning är. Med finanspolitiken kan man medvetet eller omedvetet främja eller försvaga tillståndet och utvecklingen av jämställdheten mellan könen.

Könsmedveten budgetering

Könsmedveten budgetering är en internationellt erkänd strategi för främjande av jämställdheten. Jämställdhetsombudsmannen föreslår att mer detaljerade anvisningar upprättas för förvaltningsområdena om könsmedveten budgetering och hur den ska beaktas vid upprättandet av budgetar på liknande sätt som det har upprättats en guide om bedömning av könskonskvenserna vid lagstiftningsprojekt. Med könsmedveten budgetering kan offentliga utgifter och intäkter riktas på ett jämställdhetsfrämjande sätt.

Enligt finansministeriets föreskrift ska motiveringen till huvudtiteln innefatta sammanfattande översikter över sådan verksamhet i anslutning till budgetpropositionen som har betydande könsrelaterade konsekvenser. Vid granskningen av de könsrelaterade konsekvenserna ska uppmärksamhet fästas vid de samhälleliga effektmålen för jämställdheten mellan könen inom förvaltningsområdet och vid de utgifter inom förvaltningsområdet som kan inverka på hur jämställdheten uppnås.

Motiveringarna till huvudtitlarna i budgetförslaget 2024 omfattar också åtgärder och målsättningar som förknippas med jämställdhet mellan könen. Åtgärderna är dock inte jämförbara och i vissa fall förblir deras samband med faktiskt främjande av jämställdhet mellan könen oklart. Dessutom blir åtgärderna för att uppnå målsättningarna till stor del höljda i dunkel.

Jämställdhetsombudsmannen ser det som särskilt beklagligt att i motiveringarna till vissa huvudtitlar nämns främjande av jämställdhet mellan könen utan några som helst konkreta åtgärder (till exempel jord- och skogsbruksministeriets förvaltningsområde, huvudtitel 30) eller att jämställdheten främjas endast genom författnings- och informationsstyrning (till exempel miljöministeriets förvaltningsområde, huvudtitel 35).

Arbets- och näringsministeriets förvaltningsområde (huvudtitel 32)

I motiveringarna till arbets- och näringsministeriets huvudtitel nämns att jämställdhet i arbetslivet främjas bland annat genom åtgärder för sysselsättning och företagande. Invandrarkvinnor lyfts upp som en särskild målgrupp för integrations- och sysselsättningsåtgärder.

I samband med propositionen om statsbudgeten för 2024 lämnas flera lagförslag som så kallade budgetlagar. Beredningen av dessa förslag har varit bristfällig. Bland annat rådet för bedömning av lagstiftningen har konstaterat att de totala konsekvenserna av lagförslagen om ändringar i den sociala tryggheten borde ha bedömts redan i beredningsskedet. Förslagets totala konsekvenser för människogrupper i en sårbar ställning borde ha beaktats.

Social- och hälsovårdsministeriet publicerade en promemoria 9.10.2023 om de ekonomiska konsekvenserna av propositionerna till ändringar i den sociala tryggheten. Konsekvenserna för de grundläggande och mänskliga rättigheterna saknas dock från bedömningen. En noggrannare bedömning av hur konsekvenserna påverkar kvinnor och män samt om de totala konsekvenserna påverkar samma människogrupper skulle vara nödvändig.

Främjande av jämställdheten mellan könen under regeringsperioden

I statsminister Petteri Orpos regeringsprogram nämns att regeringen undanröjer diskriminerande förfaranden och strukturer i arbetslivet genom att främja efterlevnaden av lagstiftningen om diskriminering och vidta effektivare metoder särskilt för att förebygga diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. Jämställdhetsombudsmannen föreslår att arbets- och näringsministeriet följer konsekvenserna av reformen av familjeledigheter för de avlönade familjeledigheterna i arbets- och tjänstekollektivavtal samt för kvinnors och mäns sysselsättning och ekonomiska ställning.

Under regeringsperioden kommer jämställdhetslagen att ändras åtminstone för att verkställa direktivet om lönetransparens. Jämställdhetsombudsmannen ser det som viktigt att i detta sammanhang skriva in i jämställdhetslagen de ändringar i lagstiftningen och åtgärder som riksdagen i stort samförstånd förutsatte under sin behandling av jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2022 (Riksdagens skrivelse RSk 40/2022 rd), bland annat att lägga till en definition av likvärdigt arbete i jämställdhetslagen, precisera diskrimineringsförbudet för att förebygga diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter särskilt av dem som har atypiska anställningsförhållanden samt att se till att det finns tillräckliga resurser för övervakning av jämställdhetslagstiftningen.

Effektiv lagövervakning och främjande av jämställdhet kräver tillräckliga resurser

Jämställdhetsombudsmannen påminde om att syftet med statsrådets meddelande om främjande av likabehandling och jämställdhet är att stärka arbetet för främjande av jämställdhet, inte att försvaga förutsättningarna för detta arbete. Effektiv lagövervakning och främjande av jämställdhet förutsätter tillräckliga resurser. (TAS 628/2023)

MER DETALJERADE
ANVISNINGAR SKULLE
UPPRÄTTAS FÖR
FÖRVALTNINGSOM-
RÅDENA OM KÖNSMED-
VETEN BUDGETERING

KÖNSKONSEKVENSERNA AV DE OLIKA ALTERNATIVEN BÖR BEDÖMAS VID FÖRENHETLIGANDE AV GRUNDSKYDDSFÖRMÅNERNÄ

Jämställdhetsombudsmannen anser att en utgångspunkt för reformen av den sociala tryggheten bör vara att främja jämställdheten mellan könen. Den parlamentariska kommittén för social trygghet bereder reformen av den sociala tryggheter under sin mandatperiod som sträcker sig över två riksdagsperioder. Jämställdhetsombudsmannen har gett ett utlåtande om kommitténs mellanrapport (VN/1646/2020 rd).

Könskonsekvenserna av reformen bör bedömas

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) innehåller föreskrifter om myndigheternas skyldighet att i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män. Skyldigheten att främja jämställdhet bör vara en av utgångspunkterna för socialskyddsreformen.

Det är nödvändigt att bedöma riktlinjerna och förslagen för socialskyddsreformen också ur perspektivet för jämställdheten mellan könen. I bedömningen är det också viktigt att identifiera en intersektionell synvinkel, vilket innebär att utöver kön tar man även andra faktorer som definierar individen i beaktande.

Familjers diversitet

Jämställdhetsombudsmannen understöder den i mellanrapporten föreslagna utredningen av familjebegreppen i socialskyddslagstiftningen. Man bör även beskriva konsekvenserna av ett eventuellt förenhetligande av den sociala tryggheten för könen och jämställdheten mellan könen.

Det finns mer diversifierade familjeformer än det som anges i den nuvarande lagstiftningen, och därför bör i synnerhet de olika livssituationerna och familjers mångfald beaktas också i socialskyddsreformen samt vid uppbyggandet av myndighetstjänsterna. I socialskyddet bör också ställningen för familjer med växelvist föräldraskap förbättras för att stödja jämställt föräldraskap.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att genomföra den i mellanrapporten föreslagna utredningen där det kartläggs hur förmånssystemet fungerar för ekonomiskt utsatta barnfamiljer som hotas av fattigdom. Det är viktigt att granska förmånssystemen ur perspektivet för de olika familjeformerna. Man bör även bedöma konsekvenserna av förslagen för barn.

Arbetsförmåga och arbetsförmåga

Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män är betydande, vilket beror på exempelvis placeringen av kvinnor och män i uppgifter på kravmässigt olika hierarkiska nivåer. Detta återspeglas också i arbetslöshetsersättningsgraderna som kvinnor och män får. Sysselsättningsgraden och deltagandet i arbete påverkas av utmaningarna i samordningen av arbete och familjeliv, i synnerhet på grund av den könade karaktären av omsorgen. Också i detta sammanhang påpekar jämställdhetsombudsmannen betydelsen av att bedöma könkonsekvenserna.

I mellanrapporten föreslås en utredning av behoven av en reform av arbetsmarknadsstödet i situationer där tillträdet eller återgången till arbetsmarknaden försvårats. Jämställdhetsombudsmannen anser att utredningen bör granska problemen med tillträdet och återgången till arbetsmarknaden ur ett könsperspektiv. Till exempel graviditetsdiskriminering framgår som bland annat problem att få arbete efter familjeledighet. Även män utsätts i en allt större utsträckning för diskriminering på grund av familjeledighet.

Jämställdhet i lärande och deltagande

I mellanrapporten konstateras det att förmånssystemet bör stödja människornas kontinuerliga lärande och jämställdheten i deltagandet. I Finland är unga personers val av utbildning starkt segregerat enligt kön. Jämställdhetsombudsmannen anser att man i reformen av förmånssystemet borde begrunda i synnerhet metoder för att kunna bryta ned segregationen i valet av utbildning samtidigt som jämställdheten mellan könen främjas. Det är viktigt att unga personer får information och vägledning i övergången till fortsatta studier.

I inlärningsresultaten syns tydliga skillnader mellan könen. Jämställdhetsombudsmannen anser det vara viktigt att man genom eventuella reformer stöder i synnerhet personer i en svagare ställning samt förutsättningarna för dem som behöver stöd att göra val som är gynnsamma för deras framtid och sysselsättning.

Jämställdhetsombudsmannen understöder också den i mellanrapporten föreslagna utredningen av unga personers socialskydd. Inom ramen för utredningen vore det bra att granska i synnerhet könkonsekvenserna av de utbildningspolitiska reformerna som genomförts under de senaste åren.

VID REFORMEN
AV DEN SOCIALA
TRYGGHETEN BEHÖVER
MAN IDENTIFIERA DE OLIKA
LIVSSITUATIONERNA
OCH FAMILJERS
MÅNGFALD

Den allt större ojämlikheten i utbildningen och diskrimineringen är oroväckande fenomen. Jämställdhetsombudsmannen understöder att arbetslösa får bättre möjligheter än i dag att studera utan att förlora arbetslöshetsförmånen. (TAS 189/2023)

FÖRSLAGEN TILL ÄNDRINGAR AV UTKOMSTSKYDDET FÖR ARBETSLÖSA HAR NEGATIVA KONSEKVENSER FÖR JÄMSTÄLLDHETEN MELLAN KÖNEN

Jämställdhetsombudsmannen hördes 27.10.2023 av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om regeringens proposition om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa och av vissa andra lagar (RP 73/2023 rd).

I sitt utlåtande uttryckte jämställdhetsombudsmannen sin allvarliga oro över att en stor del av de försvagningar som lagförslaget innehåller drabbar kvinnor och försvagar jämställdheten mellan könen. Ombudsmannen påminde om att skyldigheten att främja jämställdhet även gäller lagstiftare.

De föreslagna ändringarna avses gälla bland annat arbetsvillkoret för löntagare, jämkningen av arbetslöshetsförmåner och begynnelsepunkten för rätten till arbetslöshetsförmåner samt barnförhöjningen som betalas i samband med arbetslöshetsförmåner.

Ändring av arbetsvillkoret för löntagare

Arbetsvillkoret för löntagare, vilket är en förutsättning för att bevilja arbetslöshetsdagpenning, ska enligt förslaget ändras så att det i fortsättningen bestäms på basis av inkomster av lönearbete. Dessutom skulle arbetsvillkoret förlängas från nuvarande cirka sex månader till tolv månader. Undantagen för branscher med ovanliga arbetstidsarrangemang skulle avskaffas i fråga om lärare, arbetstagare som utför hemarbete och personer som utför skapande eller framställande arbete.

Enligt regeringens proposition påverkar förlängningen av arbetsvillkoret kvinnor oftare än män i alla andra åldersgrupper än personer som fyllt 50 år. Ändringen skulle i synnerhet påverka 30–39-åriga kvinnor. Ändringen skulle också påverka ett stort antal människor. Förlängningen av arbetsvillkoret påverkar i synnerhet kvinnodominerade branscher där visstidsanställningar är vanliga, till exempel lärare som sköter ett vikariat under ett läsår.

Ändringen av arbetsvillkoret till inkomstbaserat berör i synnerhet personer som utför flera separata perioder i arbete, till exempel löntagare som har sysselsatt sig i oregelbundet deltidarbete eller i behovsarbete. Även denna ändring skulle gälla ett stort antal människor, eftersom det uppskattas att personer för vilka arbetsvillkoret uppfylls genom två eller flera perioder i arbete utgör 37 procent av mottagarna av inkomstrelaterad dagpenning

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att vad gäller förslagets konsekvensbedömning bör man granska visstidsanställningar och anställningar på deltid samt diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter.

a) Visstidsanställningar är mer vanliga bland kvinnor än bland män

År 2021 hade 19 % av kvinnliga löntagare och 14 % av manliga löntagare visstidsanställningar. Enligt Statistikcentralen hade 365 000 löntagare visstidsanställningar år 2021. Av dessa var 214 000 kvinnor och 151 000 män. Antalet löntagare med visstidsanställningar hade ökat med 43 000 från året innan. Den angivna orsaken för visstidsanställningen var i regel (71 %) brist på stadigvarande arbete. Av nya anställningsförhållanden var nästan hälften visstidsanställningar, för kvinnor oftare än för män.

b) Kvinnor har deltidanställningar oftare än män

År 2021 hade 473 000 löntagare deltidanställningar, vilket motsvarar 19 % av alla löntagare. Av löntagare med deltidarbete var 264 000 (24 %) kvinnor och 122 000 (13 %) män. Antalet löntagare med deltidarbete hade ökat med 58 000 från året innan. Av löntagare med deltidarbete skulle 118 000 ha velat arbeta på heltid.

c) Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter är beklagansvärt vanlig i Finland

Detta kommer också fram i de arbetslivsrelaterade kontakter som jämställdhetsombudsmannen tar emot. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter är en av de vanligaste orsakerna till kontakt med jämställdhetsombudsmannen. Dessa kontakter handlar till exempel om begränsning av visstidsanställningars längd på grund av graviditet eller familjeledigheter eller svårigheter med att få återvända till arbetet efter en familjeledighet.

I sina berättelser till riksdagen 2018 och 2022 har jämställdhetsombudsmannen framhållit att skyddet mot diskriminering på grund av graviditet för visstidsanställda bör stärkas i anställningslagstiftningen. Lagstiftningen om anställningar

bör kompletteras med bestämmelser som skulle göra det förbjudet att inte förnya visstidsanställningar på grund av graviditet eller familjeledighet eller begränsa dem så att de upphör vid moderskaps- eller familjeledighetens början.

Enligt statsminister Petteri Orpos regeringsprogram skulle arbetsavtal för viss tid framöver kunna ingås för ett år även utan en särskild anledning. Eventuellt genomförande av denna punkt tillsammans med de ändringar som nu föreslagits i lagstiftningen om utkomstskydd för arbetslösa genomförs skulle i synnerhet påverka kvinnor i barnafödande ålder.

På basis av det som sagts ovan uttryckte jämställdhetsombudsmannen en väldigt stark oro över konsekvenserna av de föreslagna ändringarna för kvinnor och jämställdheten mellan könen.

Jämkning av arbetslöshetsförmåner

Jämkad arbetslöshetsförmån betalas till personer som tagit emot deltidarbete eller kortvarigt arbete. Med avseende på jämkning av arbetslöshetsförmåner föreslås det att det så kallade skyddade beloppet, det vill säga den del av inkomsten som inte beaktas vid uträkningen av beloppet av en jämkad arbetslöshetsförmån, ska slopas.

I regeringens proposition föreslås också att den så kallade självrisiktiden ska förlängas från nuvarande fem dagar till sju dagar. Dessutom skulle semesterersättning som betalas när ett heltidsarbete som varat över två veckor upphör hindra att arbetslöshetsförmåner betalas för den tid över vilken semesterersättningen periodiseras.


Enligt regeringens proposition bedöms konsekvenserna av slopandet av det skyddade beloppet i synnerhet påverka kvinnor. År 2022 var 64 % av personer som fick jämkad dagpenning kvinnor (61 % av mottagare av FPA:s arbetslöshetsförmåner var kvinnor). Majoriteten av mottagare av jämkad dagpenning eller jämkad arbetslöshetsförmån i alla åldersgrupper är kvinnor. Slopandet av periodiseringen av semesterersättningen skulle också påverka kvinnor mer än män, eftersom kvinnor i åldersgruppen 30–59 år har fått fler periodiseringsbeslut än män.

Jämställdhetsombudsmannen uttryckte sin allvarliga oro över de ändringar som föreslagits för jämkning av arbetslöshetsförmåner. Ändringsförslag som så starkt främst påverkar kvinnor kan inte anses vara godtagbara ur perspektivet för jämställdhet mellan könen.

Barnförhöjning av arbetslöshetsförmåner

I propositionen föreslås att barnförhöjningen av arbetslöshetsförmåner avskaffas. Enligt propositionen betalades barnförhöjningar ut till cirka 81 000 förmånstagare inom den inkomstrelaterade dagpenningen år 2022. 58 % av barnförhöjningar betalades till kvinnor och 42 % till män

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att denna ändring även bör bedömas ur perspektivet för familjer med en förälder. Det finns 120 000 familjer med en förälder i Finland. Majoriteten (87 %) av ensamföräldrarna är kvinnor. Förslagen skulle sannolikt ha betydande konsekvenser inte bara för dessa familjers försörjning utan också för jämställdheten mellan könen och barnfattigdom. (TAS 664/2023)



SKYLDIGHETEN
ATT FRÄMJA
JÄMSTÄLLDHET
GÄLLER ÄVEN
LAGSTIFTARE

KÖNSKONSEKVENSERNA BÖR BEDÖMAS VID INDEXJUSTERINGAR AV VISSA SOCIALA FÖRMÅNER OCH BELOPP

Jämställdhetsombudsmannen har 8.11.2023 hörts skriftligen av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om indexjustering åren 2024–2027 av vissa förmåner och belopp som är bundna vid folkpensionsindex och levnadskostnadsindex samt om ändring av 7 § i barnbidragslagen (RP 75/2023 rd).

Enligt propositionen ska vissa förmåner och belopp som är bundna vid folkpensionsindex eller levnadskostnadsindex inte justeras åren 2024–2027 på det sätt som anges i lagen om folkpensionsindex eller enligt förändringarna i levnadskostnadsindex. Dessutom föreslår man att 7 § i barnbidragslagen ändras.

Frysningen av indexjusteringar

Jämställdhetsombudsmannen betonade att frysningar av indexjusteringar i själva verket är nedskärningar i försörjningen av de personer som erhåller dessa förmåner. Dessa nedskärningar fördelas särskilt ojämnt mellan könen.

Föräldradagpenningens minimibelopp betalas klart oftare till kvinnor än till män (84 % av mottagarna är kvinnor). Dessutom är kvinnornas perioder med föräldradagpenning längre, med andra ord betalas förmånen till dem längre än till män. Till denna del har propositionen tydliga konsekvenser för kvinnornas ekonomiska ställning.

Allmänt bostadsbidrag och bostadsbidrag för pensionstagare betalas oftare till kvinnor än till män. Enligt propositionen är ensamförsörjare (alltså huvudsakligen kvinnor) den näst största grupp som fick bostadsbidrag. Frysningen av beloppet av bostadsbidraget har direkta konsekvenser till deras levnadsstandard. Mottagande av allmänt bostadsbidrag är också ofta förenat med övriga förmåner. I familjer med en förälder är det ännu vanligare än genomsnittet att familjen får flera förmåner samtidigt.

Jämställdhetsombudsmannen betonade att i samband med frysningen av indexhöjningarna bör man i synnerhet beakta de kumulerande konsekvenserna av avgörandena. Ombudsmannen påpekade också att man inte bör använda utkomstskydd för att försöka kompensera propositionens konsekvenser som försvagar jämställdheten.

7 § i barnbidragslagen

Enligt Folksamansanstaltens bedömning ökar indexfrysningen antalet barn som bor i familjer med låga inkomster med 2,8 procent. I synnerhet familjer med små barn, familjer med flera barn och familjer med en förälder konstateras befinna sig i riskzonen för fattigdom. Det föreslås att sänkningen av den reella nivån på förmånerna kompenseras med höjningar av barnbidraget.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att de föreslagna ändringarna i sig är värda att stödjas. I propositionen konstateras att barnbidrag betalas oftare till mödrar än till fäder, och mottagarna av ensamförsörjartillägget till barnbidrag är i huvudsak kvinnor. Följaktligen kan de föreslagna höjningarna av barnbidraget anses rikta sig oftare till kvinnor,

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att propositionen också förknippas med faktorer som försvagar betydelsen av höjningarna av dessa förmåner. Höjningarna av barnbidraget bör kompensera för de ökade utgifter som anknyter till försörjning av barn, kompensera för övriga nedskärningar.

Enligt sakkunniga kommer de föreslagna frysningarna av indexjusteringarna att öka antalet personer som får utkomststöd. De föreslagna höjningarna av barnbidraget ökar inte inkomsterna av familjer med de lägsta inkomsterna, eftersom barnbidraget beaktas som inkomst vid beräkningen av utkomststödet. Den faktiska inverkan till exempel på ställningen av kvinnliga ensamförsörjare med mycket låga inkomster kan dock bli utan betydelse om hushållet samtidigt också erhåller utkomststöd.

Frysningarna av indexhöjningar i enlighet med regeringens proposition, inklusive bland annat indexfrysningen av föräldradagpenningens minimibelopp och stöd för barnvård, påverkar samtidigt i synnerhet förmåner som betalas till kvinnor negativt.

Även om höjningar av barnbidraget till barnfamiljer med högst risk för fattigdom är en åtgärd i rätt riktning, kommer det i verkligheten inte att kompensera för nedskärningarna och förbättrar därmed inte ställningen för kvinnor med låga inkomster.

Lagstiftarens skyldighet att främja jämställdhet

Vid ändringar i sociala förmåner bör en omfattande bedömning av samverkningarna genomföras så att oförutsedda och orimliga konsekvenser ska kunna undvikas. Konsekvenserna för olika människogrupper på längre sikt bör också beaktas.

Bedömningen av könskonsekvenserna i regeringens proposition är väldigt begränsad. Att enbart räkna upp hur förmånerna riktas till de olika könen kan inte ses som en omfattande bedömning av könskonsekvenserna till stöd av beslutsfattandet. Vid bedömningen av könskonsekvenserna ska man beakta hur de föreslagna ändringarna i själva verket påverkar jämställdheten.

Omfattande ändringar som genomförs samtidigt och som riktas till samma förmåner vid olika tider innebär flera risker ur perspektivet för de grundläggande och mänskliga rättigheterna. Konsekvenserna av de föreslagna ändringarna samverkar starkt med varandra, vilket kan ha betydande konsekvenser för jämställdheten mellan könen.

EN OMFATTANDE
BEDÖMNING AV DE
KUMULATIVA EFFEKTERNA
BÖR GENOMFÖRAS VID
ÄNDRING AV SOCIALA
FÖRMÅNER

De kumulerande konsekvenserna för olika människogrupper bör bedömas. Bedömningen av de kumulativa konsekvenserna har betydelse för bedömningen av huruvida propositionen är förenlig med grundlagen om sparåtgärderna anhopas tydligt hos vissa hushåll.

Jämställdhetsombudsmannen föreslår att riksdagen kompletterar lagförslaget åtminstone med en plan för efterhandsbedömning som omfattar i synnerhet en bedömning av könskonsekvenserna och tillräckliga resurser för att genomföra efterhandsbedömningen. (TAS 682/2023)

ÄNDRING AV LAGEN OM FRÄMJANDE AV INTEGRATION SKULLE FÖRSVAGA STÄLLNINGEN FÖR INVANDRARFAMILJER

Jämställdhetsombudsmannen gav ett utlåtande till arbets- och näringsministeriet om ändring av lagen om främjande av integration (VN/8329/2023). I utlåtandet påminner ombudsmannen om skyldigheter att främja jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet. Denna skyldighet gäller även lagstiftare.

Ersättningar enligt integrationslagen (61–62 §)

Den föreslagna ändringen att förkorta ersättningstiden för den kalkylerade ersättning som betalas till kommuner och välfärdsområden är problematisk ur perspektivet för könsjämställdhet.

Syftet med integration är bland annat att stödja och främja integration och möjligheter att aktivt delta i samhällsverksamheten i Finland. Syftet är också att främja jämlikhet och likabehandling och en positiv växelverkan mellan olika befolkningsgrupper. Den föreslagna ändringen kan dock leda till att integrationsfrämjande tjänster i kommuner och välfärdsområden dras in och därmed försämra tillgången till tjänsterna.

Risker för könsjämställdheten har identifierats i regeringspropositionen. Det nämns bland annat att de barnavårdsskyldigheter som ingår i föräldraskapet ofta hopar sig hos kvinnor under åren efter flytten. När kvinnor vårdar små barn i hemmet är det svårare för dem att delta i språkutbildning. Därför är det ofta svårare för invandrarkvinnor som har familj att lära sig finska eller svenska än det är för männen. I regeringens proposition konstateras att minskning av ordnandet av integrationsfrämjande tjänster skulle sannolikt bidra till att integrationen och sysselsättningen bland invandrare försämrats.

I propositionen konstateras dessutom att tillgången till tolkning, särskilt inom social- och hälsovårdstjänster, är en jämställdhetsfråga. Många kvinnor som flyttar till Finland är i barnafödande ålder och behöver tjänster för att trygga välbefinnandet för sig själv och sina barn. I propositionen bedöms också att en begränsning av tolkningstjänsterna kan göra det svårare att ta upp hedersrelaterat våld eller könsstympning av kvinnor och flickor.



Eventuella begränsningar av tjänsterna försvagar förutsättningarna för integration för kvinnor mer än för män, och den föreslagna ändringen kan därför inte anses stämma överens med skyldigheten att främja jämställdheten. Ändringarna ser inte heller ut att kunna förbättra ställningen för invandrarkvinnor med barn trots att detta har särskilt nämnts i statsminister Petteri Orpos regeringsprogram.

Avgift för tolkningskostnader vid oanvänd service (32 a §)

I regeringens proposition föreslås att kommunen eller Arbetskraftsmyndigheten kunde under vissa förutsättningar ta ut en avgift av invandraren för oanvänd service, om detta har medfört tolkningskostnader för tjänsteleverantören och personen inte har avbokat tiden.

I propositionen konstateras att till exempel invandrarföräldrar som har svårt att hantera sin vardag på grund av psykiska problem eller missbruksproblem kunde krävas på avgiften för tolkningskostnader. Även invandrarföräldrar med flera små barn kunde bli betalningsskyldiga i och med att de kan glömma bokade tider på grund av den psykiska belastningen i sin vardag. Könskonsekvenserna av denna föreslagna ändring har inte bedömts till denna del. Att ta ut en avgift vid oanvänd service bedöms ha endast en liten positiv effekt för den kommunala ekonomin.

Enligt propositionen krävs det att kunden på ett begripligt sätt har informerats om möjligheten att hen blir betalningsskyldig och att kunden har fått anvisningar om hur man avbokar en tid för att tolkningskostnaderna ska kunna tas ut av kunden. I propositionen konstateras dessutom att kommunerna bör ta hänsyn till den individuella situationen när det gäller att ta ut tolkningskostnaderna, så att detta inte får oskäliga konsekvenser. Det kommer dock inte fram av propositionen huruvida man vid bedömningen av propositionens ekonomiska konsekvenser har beaktat kostnaderna för utredning av dylika situationer medför för kommunerna.

Stöd till ensamkommande minderåriga (34, 69 §)

Enligt utkastet till regeringens proposition ska åldersgränsen för stöd för övergången till vuxenlivet för barn och unga som anlänt utan vårdnadshavare sänkas från 25 år till 23 år. I propositionen nämns att före Rysslands anfallskrig i Ukraina var en klar majoritet av de asylsökande och barn som anlände utan vårdnadshavare pojkar och unga män.

Barn och unga som anländer utan vårdnadshavare är en särskilt sårbar grupp. Ställningen för 23–24-åriga unga män som har ett särskilt stort behov av stöd kommer sannolikt att markant försämrats till följd av den föreslagna ändringen. Däremot förblir det oklart huruvida ändringen skulle medföra besparingar.

I propositionen nämns att dessa unga män kan behöva tjänster inom vuxensocialt arbete, mentalvårdstjänster eller studerandevård, varför besparingarna totalekonomiskt sett lär bli mindre än väntat. Om tillgången till tjänster inte tryggas riskerar dessa män att marginaliseras och bli utslagna och drabbas av problem som förknippas med dessa. På basis av det som sagts ovan ska den föreslagna ändringen av högre åldersgränsen för stöd för övergången till vuxenlivet anses vara problematisk ur perspektivet för könsjämställdhet. (TAS 581/2023)

UTREDNING OM TILLÅTANDET AV ICKE-KOMMERSIELLT SURROGATMODERSKAP LYFTER FRAM UTMANANDE JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR

Enligt regeringsprogrammet för Sanna Marins regering ska tillåtandet av icke-kommersiellt surrogatmoderskap i vissa i lagstiftningen särskilt angivna fall utredas. Jämställdhetsombudsmannen besvarade begäran om utlåtande om utredningen om tillåtandet av icke-kommersiellt surrogatmoderskap i Finland (VN/5969/2019). Utredning uppdaterade justitieministeriets bedömningspromemoria från 2012 om surrogatmoderskapsarrangemang och föreslog möjliga regleringsalternativ.

Utredningen innehåller ett kapitel om nationell reglering där det konstateras att på grund av inslag av barn- och människohandel bör man undvika terminologi som hänför sig till avtalsförhållanden och som används i flera av de länder som tillåter surrogatmoderskap. Även om jämställdhetsombudsmannen vid detta skede inte tar ställning till huruvida icke-kommersiella surrogatmoderskapsarrangemang bör tillåtas, ser ombudsmannen det ovannämnda som en viktig utgångspunkt.

I utredningen definierar man begreppen icke-kommersiellt och kommersiellt surrogatmoderskap. Gränsen mellan dessa fördunklas av avgifter med vilka man ersätter de extra kostnader som arrangemanget orsakar surrogatmodern eller värk och olägenhet som förknippas med graviditeten och förlossningen.

Jämställdhetsombudsmannen anser att de definitioner som används om surrogatmoderskap ska motsvara människovärdets okränkbarhet som tryggats i 1 § i grundlagen. Surrogatmoderskapsarrangemang förknippas med flera risker för föderskans och fostrets hälsa, och att få ett barn är inte någon betydelselös händelse för den födande modern.

På grund av surrogatmoderskapets natur sammankopplas det ofta både surrogatmoderns och de avsedda föräldrarnas förväntningar och förhoppningar, och dessa kan till och med stå i konflikt med varandra. I regleringen och de termer som används ska man i synnerhet trygga rättigheterna för den födande modern och med alla medel undvika till exempel att den födande modern avförmänskligas.

I utredningen nämner man som ett möjligt sätt att reglera surrogatfödslar en modell som skulle följa de internationella rekommendationerna. Fördelen med denna modell anses vara att den kan förebygga problematiska situationer. Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att detta alternativ verkar i stort sett vara korrekt, om man vill tillåta icke-kommersiella surrogatmoderskap i Finland.

I utredningen konstateras att utöver en mekanism där huvudvikten läggs på förhandsövervakning bör surrogatmödrar och de avsedda föräldrarna samt tjänstleverantörerna också erbjudas rådgivning.

Det föreslås att rådgivningen i initialskedet koncentreras till den offentliga sektorn tills det har utvecklats en praxis som kan överföras även till andra aktörer. Jämställdhetsombudsmannen föreslår att frågan skulle bedömas ytterligare vid fortsatt beredning så att man kan försäkra sig om att arrangemangen inte förknippas med misstankar om barn- eller människohandel. Rådgivningsverksamheten har ett nära samband till övervakningen. Om man vid den fortsatta beredningen skulle komma fram till att använda modellen med förhandsövervakning bör även rådgivningen omfattas av ämbetsansvar.

OM SURROGAT-
MODERSKAP TILLÅTS
BÖR MAN GRANSKA
ÄVEN FLERA ANDRA
BESTÄMMELSER

Jämställdhetsombudsmannen påminde om att diskriminering på grund av kön, graviditet och förlossning är förbjuden enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Detta så kallade allmänna förbudet kompletteras av särskilda förbud som gäller olika livsområden såsom arbetslivet och skyddar personer som deltar i surrogatmoderskapsarrangemang mot eventuell diskriminering.

Det finns bestämmelser också i social- och arbetslagstiftningen som skyddar gravida arbetstagare. Dessa omfattar till exempel rätten till familjeledigheter och rätten att återgå till sitt tidigare arbete efter familjeledigheten. Det är motiverat att granska även dessa bestämmelser vid eventuell fortsatt beredning av icke-kommersiella surrogatmoderskapsarrangemang. (TAS 210/2023)

TILLSÄTTNING AV TJÄNSTER VID GRÄNSBEVAKNINGSVÄSENDET UTAN ETT ÖPPET ANSÖKNINGSFÖRFARANDE FÅR INTE INSKRÄNKA RÄTTIGHETERNA FÖR PERSONER SOM MISSTÄNKER DISKRIMINERING

Jämställdhetsombudsmannen ombads ge ett utlåtande om utkastet till regeringens proposition om ändring av lagen om gränsbevakningsväsendets förvaltning och gränsbevakningslagen.

I lagförslaget föreslogs att vissa civila tjänster vid Gränsbevakningsväsendet som är centrala med tanke på försvaret ska i vissa situationer kunna tillsättas utan ett öppet ansökningsförfarande. Kadetter som studerar vid Gräns- och sjöbevakningsskolan ska i särskilda situation kunna förordnas till andra uppgifter än sådana som ingår i utbildningen, och vid behov utnämnas till militära tjänster för viss tid. Jämställdhetsombudsmannen anser att några av punkterna i lagförslaget är problematiska ur perspektivet för jämställdhetslagen.

Ett öppet ansökningsförfarande vid tillsättning av tjänster har betydelse för jämställdheten och rättsskyddet. Tillsättning av tjänster utan ett ansökningsförfarande skulle påverka rättsskyddet för personer som kunde ha varit intresserade av tjänsten, men har inte kunnat söka den. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering vid rekrytering även när ett öppet ansökningsförfarande inte har tillämpats till tillsättningen av tjänsten. Personer som varit delaktiga i tillsättningen av tjänsten, inklusive personer som anmält sitt intresse för tjänsten, kan åberopa jämställdhetslagens bestämmelser som förbjuder diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen anser att propositionen inte får inskränka rättsskyddet och möjligheten till gottgörelse för personer som misstänker diskriminering.

Enligt propositionen kan den som misstänker diskriminering anföra klagan om tjänstetillsättningen bland annat hos jämställdhetsombudsmannen. Ombudsmannen kan ta ställning till huruvida tjänstetillsättningen är förenlig med jämställdhetslagen, men ombudsmannen kan inte ändra på utnämningsbeslutet.

För att den som misstänker diskriminering ska kunna föra ärendet till domstol för behandling ska hen kunna bevisa att hen hade varit mer meriterad än den person av ett annat kön som valts till tjänsten. För detta ska arbetsgivaren i enlighet med jämställdhetslagen lämna en utredning om vilka grunder arbetsgivaren följt vid uttagningen samt den uttagnas utbildning och arbetserfarenhet till den som misstänker diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen anser att det är nödvändigt att den som misstänker diskriminering har sådant material till sitt förfogande så att hen vid behov kan med stöd av materialet föra ärendet till domstol.

Enligt propositionen ska en kadett som studerar vid Gräns- och sjöbevakningsskolan kunna utnämnas till en militär tjänst för viss tid om en allvarlig speciellsituation kräver det, trots att behörighetsvillkoren för tjänsten vad gäller avlagda examen inte uppfylls. Kadetter som utnämnts till en militär tjänst skulle inneha fulla befogenheter. Propositionen är också problematisk i det att kortvariga tjänsteförhållanden för viss tid skulle kunna tillsättas utan ett ansökningsförfarande, och dessa utnämningsbeslut kan inte överklagas. Jämställdhetsombudsmannen vill påpeka att propositionen är problematisk på samma sätt som tillsättningen av civila tjänster utan ett ansökningsförfarande. Under den fortsatta beredningen bör propositionens könskonsekvenser bedömas noga.

Enligt jämställdhetslagen är myndigheterna skyldiga att främja jämställdhet i all sin verksamhet. FN:s säkerhetsrådets resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet som är förpliktande för Finland förutsätter också att säkerhetsfrågor granskas ur perspektivet för jämställdhet mellan könen. Enligt Gränsbevakningsväsendets jämställdhets- och likabehandlingsplan 2021–2022 är den stora majoriteten, 85 %, av myndighetens personal män. Ur perspektivet för personalens könsfördelning är tillsättningen av tjänster utan ett ansökningsförfarande en oroande utvecklingstrend som kan äventyra Gränsbevakningsväsendets uppnående av sina jämställdhetsmål.

Jämställdhetsombudsmannen ser det som viktigt att konsekvenserna av propositionsutkastet beaktas i Gränsbevakningsväsendets strategier och jämställdhets- och likabehandlingsplaner. (TAS 220/2023)

DET FINNS INTE LÄNGRE NÅGON GRUND FÖR OLIKA UTSEENDEKRAV FÖR KVINNOR OCH MÄN VID FÖRSVARSMAKTEN OCH GRÄNSBEVAKNINGSVÄSENDET

Jämställdhetsombudsmannen ombes regelbundet ge sina synpunkter om utseendekraven för män som fullgör sin militärtjänst eller innehar en militär befattning. Jämställdhetsombudsmannen har utrett frågan eftersom det är viktigt att regelbundet bedöma frågan i och med att samhället utvecklas. Frågan har senast utretts år 2006.

Det allmänna tjänstereglementet

Försvarsmaktens allmänna tjänstereglemente som publicerades år 2017 innehåller bestämmelser om soldaternas utseende. Enligt tjänsteregementet ska människens hår ska vara kort och prydligt klippt samt kammat. Skägg och mustascher är förbjudna, och ansiktet ska vara slätrakat. Längden av kvinnornas hår begränsas inte, men under tjänstgöringen får långt hår dock inte hänga fritt.

Gränsbevakningsväsendets och Försvarsmaktens redogörelser

Jämställdhetsombudsmannen har bitt Gränsbevakningsväsendet och Försvarsmakten om en redogörelse i ärendet.

Enligt Gränsbevakningsväsendet är det lagenligt och motiverat att soldaterna är i samma ställning oberoende av om de tjänstgör vid Försvarsmakten eller Gränsbevakningsväsendet. Gränsbevakningsväsendet anser att det inte finns någon möjlighet att avvika från Det allmänna tjänsteregementet för Gränsbevakningsväsendets del. Försvarsmakten ansvarar för utvecklandet av Det allmänna tjänsteregementet.

Enligt Försvarsmakten har man ansett att det nuvarande bestämmelserna främjar jämställdheten mellan könen i och med att kvinnor uppmanas till frivillig militärtjänstgöring. Huvudstaben ser ändå inte några utbildningsmässiga hinder eller hinder som förknippas med säkerheten av tjänstgöringen att förenhetliga de nuvarande bestämmelserna. Enhetligare bestämmelser skulle ha en positiv inverkan på männens tjänstgöringsmotivation och jämställdheten mellan könen. Behov att uppdatera Det allmänna tjänsteregementet har identifierats. Uppdateringsarbetet inleds under år 2024, och eventuella ändringar skulle genomföras i samband med uppdateringen.

I jämställdhetslagen finns det inte längre några grunder för att behandla könen på olika sätt

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck samt förpliktigar myndigheterna att på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

Jämställdhetsombudsmannen har tidigare ansett att bestämmelserna i Det allmänna tjänstereglementet inte ställer männen i en så ofördelaktig ställning jämfört med kvinnorna att det skulle vara fråga om diskriminering som enligt jämställdhetslagen är förbjuden. Den allmänna uppfattningen i det finländska samhället både om de olika könen och om soldaternas utseende har dock ändrats.

Jämställdhetsombudsmannen åberopar jämställdhetslagens diskrimineringsförbud och myndigheternas skyldighet att främja jämställdhet samt Huvudstabens eget utlåtande om att några hinder för att göra bestämmelserna enhetligare inte har identifierats. På basis av dessa anser jämställdhetsombudsmannen att det inte längre finns några grunder med stöd av vilka det skulle vara motiverat på ett sätt som ur perspektivet för jämställdhetslagen skulle vara godtagbart att försätta män och kvinnor i olika ställning var gäller utseendekraven. Däremot anser jämställdhetsombudsmannen att det är motiverat att vid fastställande av utseendekraven för soldater beakta de krav som de olika uppgifterna ställer för soldaternas utseende.

VID FAST-STÄLLANDE AV UTSEENDEKRAV ÄR DET FORTFARANDE MOTIVERAT ATT BEAKTA DE KRAV SOM VARJE UPPGIFT STÄLLER FÖR UTSEENDET

Jämställdhetsombudsmannen ser det som positivt att Huvudstaben har identifierat behovet av att ändra Det allmänna tjänstereglementet samt att Huvudstaben har angett att avsikten är att i samband med en mer omfattande uppdatering av Det allmänna tjänstereglementet uppdatera reglementet så att det behandlar de olika könen jämlikt. Jämställdhetsombudsmannen har bett Huvudstaben om det uppdaterade reglementet när det har färdigställts. (TAS 332/2023)

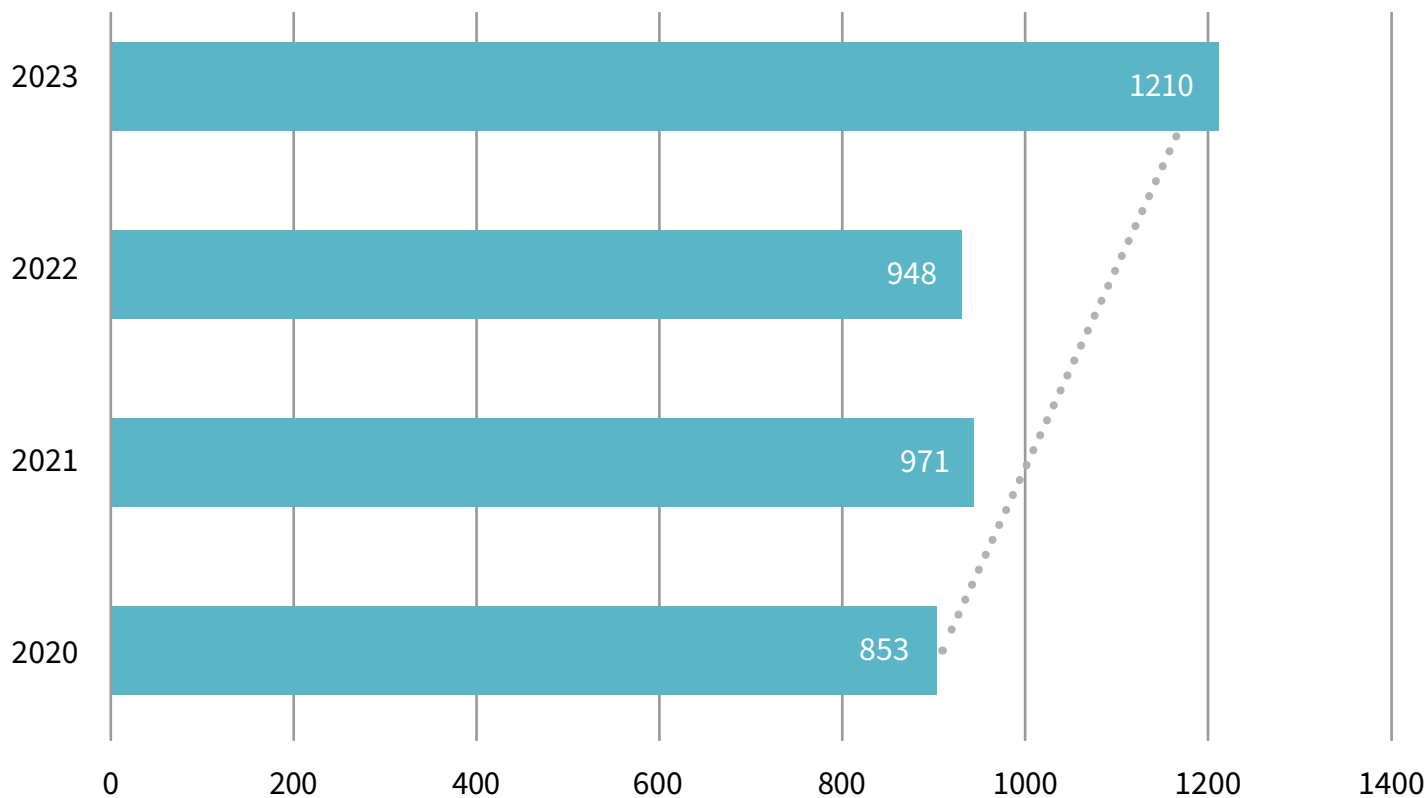
6 STATISTIK



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

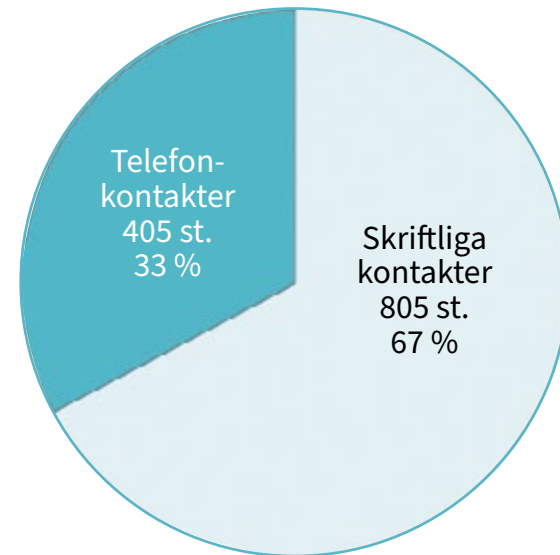
Jämställdhetsombudsmannen ger också varje år ett flertal utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter. Jämställdhetsombudsmannen behandlar även ärenden som rör kommunikation, ekonomi och förvaltning.

Kontakterna med jämställdhetsombudsmannen har ökat de senaste åren. Antalet kontakter har ökat med cirka 42 % sedan 2020.



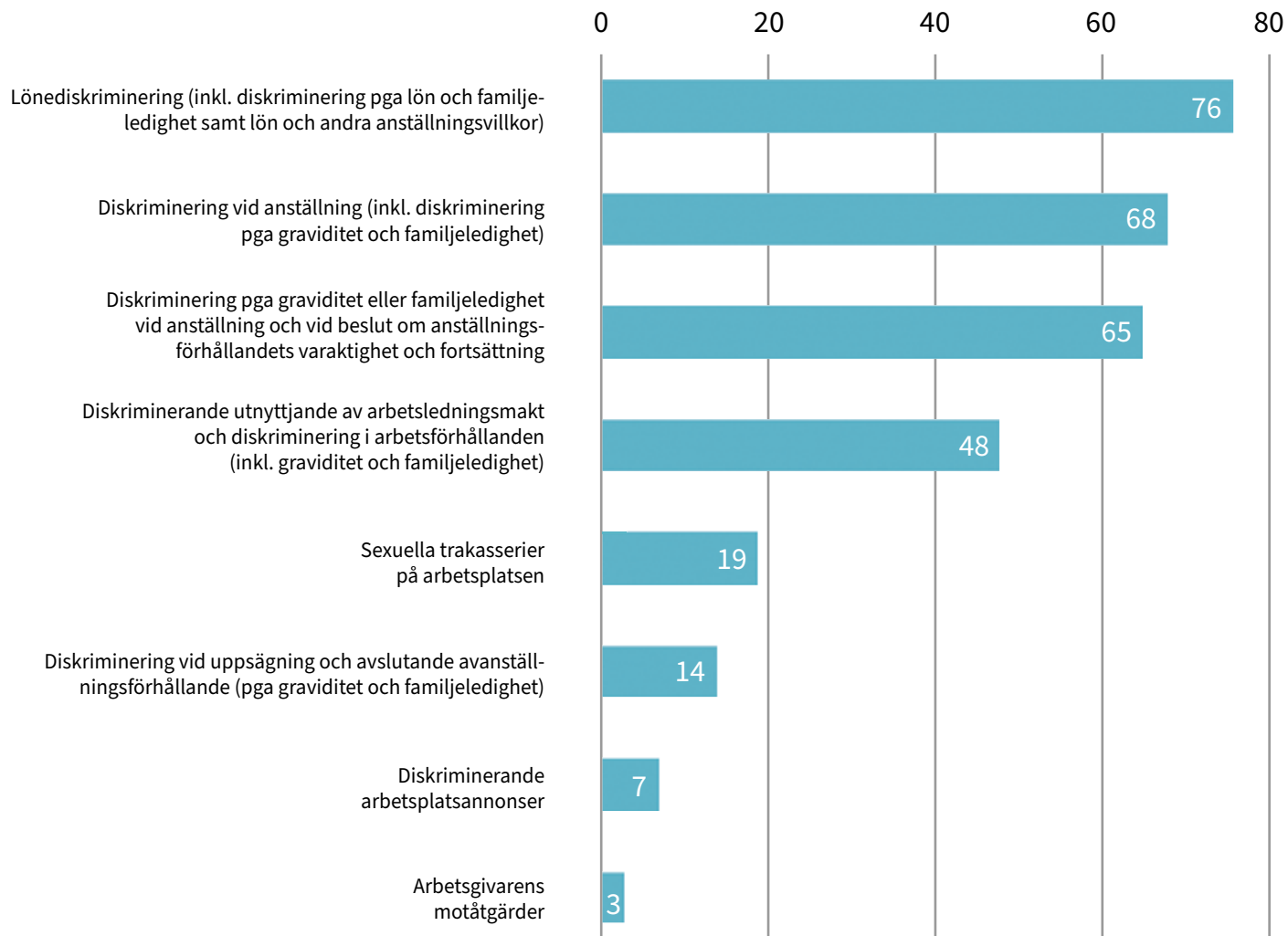
FIGUR 2. Skriftliga kontakter och kontakter per telefon 2020–2023

Majoriteten av misstankarna om lönediskriminering hade samband med diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet



FIGUR 3. Skriftliga kontakter och telefonkontakter år 2023 (sammanlagt 1 210 st.)

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



FIGUR 4. Kontakter relaterade till diskriminering i arbetslivet 2023 (inkl. skriftliga och telefonkontakter)



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

Kontakter angående diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är ofta också relaterade till lön, anställning, arbetsledning och arbetsförhållanden samt avslutande av anställningsförhållande, varför frågor som rör diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet har också registrerats i dessa grupper. Cirka 40 % (117 st.) av kontakterna om diskriminering i arbetslivet var relaterade till diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.

Kontakterna gällande diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet gäller ofta också lön, anställning, arbetsledningsmakt och arbetsförhållanden samt avslutande av anställningsförhållande.

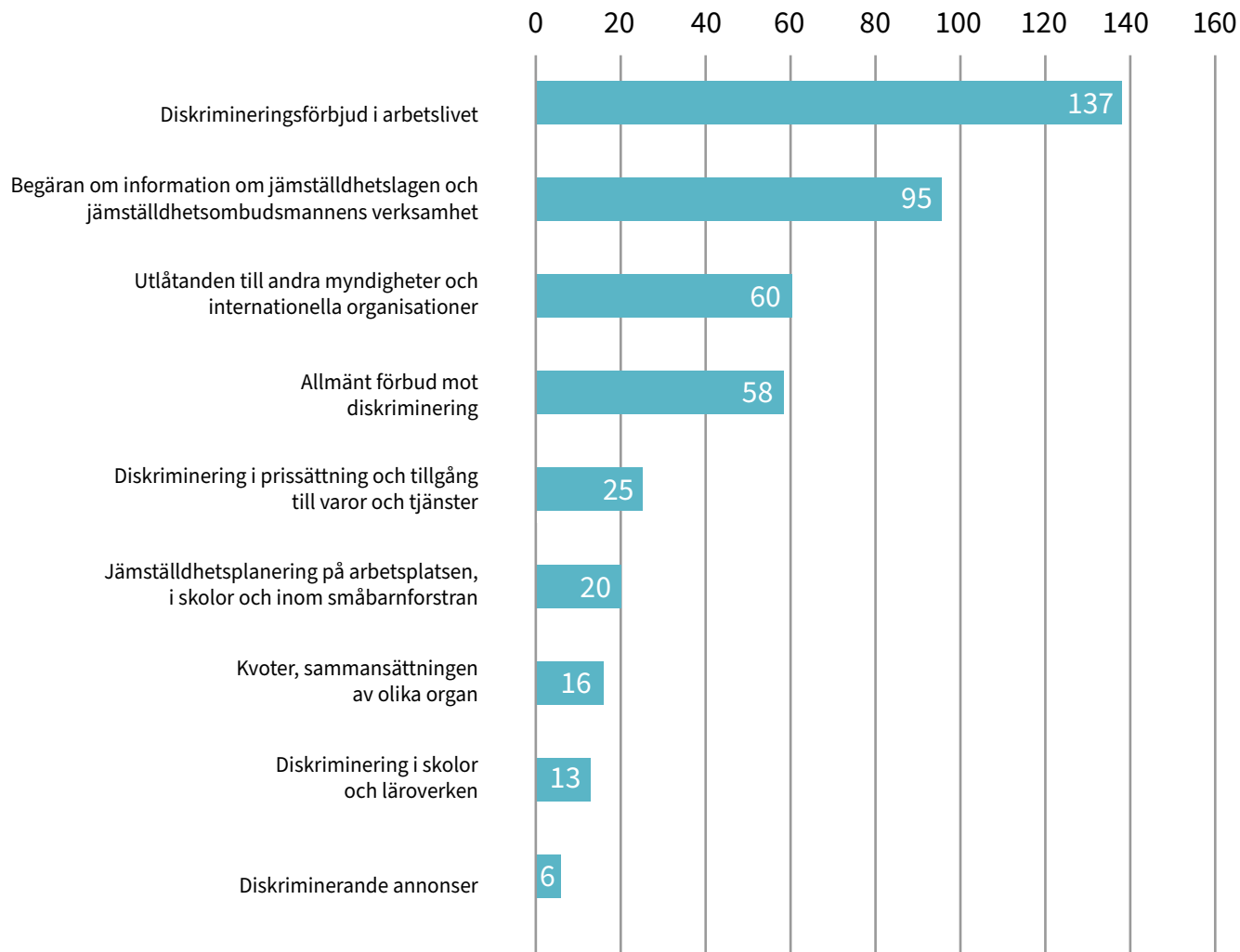
Under 2023 öppnades sammanlagt 805 ärenden i jämställdhetsombudsmannens skriftliga diarium. 772 ärenden avgjordes. Största delen av de ärenden som bokförs i diariet gäller skötseln av jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgifter.

Jämställdhetsombudsmannens telefonrådgivning är tillgänglig fyra dagar i veckan (8 timmar/vecka). Av dem som kontaktat telefonrådgivningen år 2023 var ungefär hälften kvinnor, en tredjedel män och cirka 20 % företrädare för organisationer såsom fackföreningar. Könsfördelningen av kontaktagarna baseras på en uppskattning; jämställdhetsombudsmannen statistikför inte kontakterna enligt kontaktagarnas könsidentitet, varmed personer som tillhör könsminoriteter ingår också i uppskattningen.

Anslag och personal

År 2023 var antalet årsverken vid jämställdhetsombudsmannens byrå 11,4, vilket innebar en ökning med 1,1 årsverken jämfört med år 2022.

Jämställdhetsombudsmannens byrås anslag var 1 095 000 euro under verksamhetsåret. Anslaget omfattar utöver verksamhetsanslag dessutom lönekostnader för de anställda samt övriga administrativa utgifter. Cirka 90 % av anslagen används för kostnader för personal och lokaler.



FIGUR 5. Ärenden för skriftlig behandling 2023, st .

7 KOMMUNIKATION OCH SAMARBETE

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNES REPRESENTATION I OLIKA ORGAN OCH ARBETSGRUPP

- Människorättsdelegationen / Människorättscentret
- Statsrådets nätverk för regnbågesamarbete / justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet
- NAPE – Kommissionen för bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet / social- och hälsovårdsministeriet
- Handledningsnätverket för justitieministeriets förvaltningsområde / justitieministeriet
- Kommunikationsnätverket för justitieministeriets förvaltningsområde / justitieministeriet
- Justitieförvaltningens kommunikativa projektgrupp för intranätreformen / justitieministeriet
- Expertpanelen för uppföljning av diskriminering / justitieministeriet
- Expertnätverk för jämställdhet / Centret för jämställdhetsinformation
- Expertgrupp för jämställdhetsstatistik / Statistikcentralen
- Statens idrottsråds sektion för likabehandling, jämställdhet och hållbar utveckling
- Gruppen för uppföljning och utvärdering av translagen / social- och hälsovårdsministeriet
- Avveckling av segregationen - mot ett mer jämlikt arbetsliv, styrgrupp / Institutet för hälsa och välfärd (THL)
- Likvärdigt arbete, styrgrupp / social- och hälsovårdsministeriet
- Anläggning av projektet Specialmyndigheterna inom justitieförvaltningen / justitieministeriet
- Projekt för upphandling och införande av ett ärendehanteringssystem för administrativa ärenden för ämbetsverken inom justitieministeriets förvaltningsområde (HILDA) / justitieministeriet

INTERNATIONELLT SAMARBETE

Jämställdhetsombudsmannen är medlem i de europeiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas nätverk Equinet (European Network for Equality Bodies). Jämställdhetsombudsmannen Rainer Hiltunen valdes i oktober till styrelsemedlem i Equinet (Executive Board) för en andra mandatperiod (2023–2025).

Under 2023 var jämställdhetsombudsmannens sakkunniga medlemmar i följande arbetsgrupper och projekt: Gender Equality, Equality Law, Communication Strategies and Practices, Pay Transparency Task Force, Project on Standards for Equality Bodies samt AI Cluster.

Mötet mellan de nordiska jämställdhets- och diskrimineringsombudsmännen arrangerades i Stockholm i oktober 2023. Vid mötet diskuterades bland annat aktuella jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i de olika länderna samt förfaranden relaterade till lagövervakningen.

Under året besökte följande jämställdhetsombudsmannen för att bekanta sig med verksamheten: Estlands jämställdhetsombudsman och sakkunniga samt en grupp journalister på inbjudan av utrikesministeriet med deltagare från Brasilien, Indien, Nigeria, Storbritannien, Sydafrika, Tanzania, Tunisien, Turkiet, Tyskland och USA.

KOMMUNIKATION

Jämställdhetsombudsmannen i medier

Jämställdhetsombudsmannens Rainer Hiltunen och de sakkunniga vid jämställdhetsombudsmannens byrå gav intervjuer i medier bland annat om sexuella trakasserier på arbetsplatser och inom idrotten, löne-jämställdheten och problemen med en exportdriven arbetsmarknadsmodell, den diskriminerande karaktären av skrivningarna om familjeledigheter i vissa kollektivavtal samt om en jämlik fördelning av familjeledigheterna.

PUBLIKATIONER

Tasa-arvoaltuudetun vuosikertomus 2022

Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2022

Annual Report 2022 by the Ombudsman for Equality





Jämställdhets- ombudsmannen

Jämställdhetsombudsmannen

PB 22, 00023 Statsrådet

växel: 0295 666 830

www.tasa-arvo.fi/sv

