

Regeringens jämstälhetsprogram 2012-2015

SLUTRAPPORT

ty

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet	Datum 14.1.2015
Författare	Uppdragsgivare Social- och hälsovårdsministeriet
Projektnummer och datum för tillsättandet av organet STM1234, 1.1.2011	

Rapportens titel

Regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015. Slutrapport

Referat

■ Regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015 samlar regeringens centrala åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen och avskaffa könsbaserad diskriminering. Det baserar sig på i regeringsprogrammet och den redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män som antogs år 2010. Jämställdhetsprogrammet innehåller mål och åtgärder inom olika temaområden samt åtgärder som gäller alla ministerier och som syftar till integrering av könsperspektivet i statsrådets beslutsfattande. Varje ministerium ansvarar för genomförandet av åtgärderna inom sitt förvaltningsområde. I samband med att jämställdhetsprogrammet antogs kom man överens om att man rapporterar till regeringen om hur programåtgärderna genomförs och framskrider. Huvudvikten i slutrapporten ligger på tiden efter den interimrapport som färdigställdes under hösten 2013, men i den görs även en helhetsbedömning av hur programmets mål nåtts under hela regeringsperioden. Arbetsgruppen för jämställdhetsprogrammet som består av representanter för samtliga ministerier har sammanställt uppgifterna i slutrapporten.

Jämställdhetsprogrammet innehåller totalt 66 åtgärder. Åtgärderna gäller teman som jämställdhetslagstiftning, arbetslivet, utbildning och forskning, demokrati, medborgarinflytande och integrationspolitik, ekonomisk politik, främjande av delaktighet och hälsa, bekämpning av våld och jämställdhetsarbete. Hur målen har förverkligats och åtgärderna framskridit bedöms i rapporten både i ord och med en skala i fyra steg som baserar sig på färgkoder. Av åtgärderna har 12 antingen genomförts eller så är verksamheten etablerad. Över 30 åtgärder har framskridit väl och förverkligandet av målet uppvisar en betydande utveckling. I fråga om tjugotalet åtgärder har det skett utveckling av ett delmål. En åtgärd visar ringa utveckling. Integreringen av könsperspektivet har framskridit i ministerierna, men integreringsprocesserna behöver fortsatt förstärkas.

Förutom åtgärderna som baserar sig på jämställdhetsprogrammet och integreringen av ett könsperspektiv granskas i en särskild sektion av rapporten genomförandet av riktlinjerna i jämställdhetsredogörelsen med andra än jämställdhetsprogrammets åtgärder. Sådana är särskilt likalönsprogrammet på trepartsbasis, Finlands verksamhet i den internationella jämställdhetspolitiken och verksamheten mot människohandel.

Nyckelord

arbetsliv, beslutsfattande, demokrati, ekonomisk politik, forskning, hälsa, integration, integrering av ett könsperspektiv, jämställdhet, jämställdhetspolitik, karriärutveckling, kön, lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, löneskillnader, segregation, utbildning, våld i nära relationer, välfärd

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2015:2

Övriga uppgifter

www.stm.fi/svenska

ISSN-L 2242-0037

ISSN 2242-0037 (online)

ISBN 978-952-00-3551-8

URN:ISBN:978-952-00-3551-8

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3551-8>

Sidoantal

71

Språk

Finska



SOCIAL- OCH
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

KUVAILULEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	14.1.2015
Tekijät	Toimeksiantaja
	Sosiaali- ja terveysministeriö
	HARE-numero ja toimeilimen asettamispäivä
	STM1234, 1.1.2011

Muiston nimi

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012–2015. Loppuraportti

Tiivistelmä

■ Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012–2015 kokoaa yhteen keskeisiä hallituksen toimenpiteitä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamiseksi. Se perustuu hallitusohjelman kirjauksiin ja vuonna 2010 hyväksytyyn selontekoon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Tasa-arvo-ohjelma sisältää tavoitteita ja toimenpiteitä eri teema-alueilla sekä kaikkia ministeriöitä koskevia toimia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi valtioneuvoston päätöksenteossa. Kukin ministeriö vastaa hallinnonalansa toimenpiteiden toteuttamisesta. Tasa-arvo-ohjelman hyväksymisen yhteydessä sovittiin, että hallitukselle raportoidaan ohjelman toimenpiteiden etenemisestä ja toteutumisesta. Loppuraportissa pääpaino on syksyllä 2013 valmistuneen väliraportin jälkeisessä ajassa, mutta siinä tehdään myös kokonaisarviointia ohjelman tavoitteiden toteutumisesta koko hallituskauden aikana. Kaikkien ministeriöiden edustajista koostuva tasa-arvo-ohjelmatyöryhmä on koonnut loppuraportin tiedot.

Tasa-arvo-ohjelma sisältää kaikkiaan 66 toimenpidettä. Toimenpiteet kohdistuvat tasa-arvolainsäädännön, työelämän, koulutuksen ja tutkimuksen, demokratian, kansalaisvaikuttamisen ja kotouttamispolitiikan, talouspolitiikan, osallisuuden ja terveyden edistämisen, väkivallan torjunnan sekä tasa-arvotyön teemoihin. Tavoitteiden toteutumista ja toimenpiteiden etenemistä arvioidaan raportissa sekä sanallisesti että neliportaisella, värikoodeihin perustuvalla asteikolla. Toimenpiteistä 12 on joko toteutettu tai toiminta on vakiinnutettu. Yli 30 toimenpidettä on edennyt hyvin ja koko tavoitteen toteutumisessa on merkittävää kehitystä. Parinkymmenen toimenpiteen osalta kehitystä on jonkin osatavoitteen toteutumisessa. Eteneminen on ollut vähäistä yhdessä toimenpiteessä. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on edennyt ministeriöissä, mutta valtavirtaistamisen prosessit tarvitsevat edelleen vahvistamista.

Tasa-arvo-ohjelmaan perustuvien toimenpiteiden ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen lisäksi raportin erillisessä osiossa tarkastellaan tasa-arvoselonteon linjausten toimeenpanoa muilla kuin tasa-arvo-ohjelman toimenpiteillä. Tällaisia ovat erityisesti kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma, Suomen toiminta kansainvälisessä tasa-arvopolitiikassa sekä ihmiskaupan vastainen toiminta.

Asiasanat

demokratia, hyvinvointi, kotouttaminen, koulutus, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, lähisuhdeväkivalta, palkkaerot, päätöksenteko, segregaatio, sukupuoli, sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, talouspolitiikka, tasa-arvo, tasa-arvopolitiikka, terveys, tutkimus, työelämä, urakehitys

Sosiaali- ja terveysministeriön
raportteja ja muistioita 2015:2

Muut tiedot
www.stm.fi

ISSN-L 2242-0037

ISSN 2242-0037 (online)

ISBN 978-952-00-3551-8

URN:ISBN:978-952-00-3551-8

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3551-8>

Kokonaissivumäärä

71

Kieli

Suomi

INNEHÅLL

1	Inledning.....	5
1.1	Programmets bakgrund och uppföljning	5
1.2	Sammanfattning av genomförandet av programmet 2012–2015	6
2	Alla ministeriers åtgärder för att integrera könsperspektivet.....	15
3	Jämställdhetslagstiftningen och jämställdhetspolitiska åtgärder	24
3.1	Jämställdhetslagstiftningen	24
3.2	Främjande av jämställdhet och förebyggande av diskriminering i arbetslivet, minskning av löneskillnaderna mellan könen och förenande av arbete och familj	26
3.3	Främjande av kvinnors karriärutveckling och arbete för en jämnare könsfördelning inom beslutsfattandet i den offentliga och privata sektorn.....	32
3.4	Främjande av jämställdheten mellan könen och minskning av segregationen inom utbildning och forskning	36
3.5	Främjande av jämställdheten mellan könen inom stärkandet av demokratin och medborgarinflytandet samt inom integreringspolitiken	39
3.6	Integrering av könsperspektivet i den ekonomiska politiken	42
3.7	Könsperspektivet i främjandet av välfärd och hälsa samt i bekämpningen av våld i nära relationer och inom familjen	42
3.7.1	Främjandet av mäns och kvinnors delaktighet och hälsa.....	42
3.7.2	Bekämpning av våld i nära relationer och inom familjen, våld mot kvinnor och sexuellt våld samt utvärdering av lagstiftningen om sexköp	46
3.8	Organisering och utveckling av jämställdhetsarbetet samt resurser för detta	49
4	Genomförande av riktlinjerna i jämställdhetsredogörelsen.....	53
	Bilagor	61

1 INLEDNING

1.1 PROGRAMMETS BAKGRUND OCH UPPFÖLJNING

Regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015 antogs av statsrådet i juni 2012. Jämställdhetsprogrammet sammanställer centrala regeringsåtgärder för att främja jämställdhet mellan könen och avskaffa könsdiskriminering. Det baserar sig på regeringsprogrammet och statsrådets redogörelse från 2010 om jämställdheten mellan kvinnor och män. Jämställdhet främjas med en dubbelstrategi som omfattar både specialåtgärder för att avlägsna hindren för jämställdhet och integrering av könsperspektivet i allt beslutsfattande.

Regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015 antogs av statsrådet i juni 2012. Jämställdhetsprogrammet sammanställer centrala regeringsåtgärder för att främja jämställdhet mellan könen och avskaffa könsdiskriminering. Det baserar sig på regeringsprogrammet och statsrådets redogörelse från 2010 om jämställdheten mellan kvinnor och män. Jämställdhet främjas med en dubbelstrategi som omfattar både specialåtgärder för att avlägsna hindren för jämställdhet och integrering av könsperspektivet i allt beslutsfattande.

I enlighet med denna dubbelstrategi innehåller jämställdhetsprogrammet mål och åtgärder inom olika temaområden samt åtgärder som gäller alla ministerier och som syftar till integrering av könsperspektivet i statsrådets beslutsfattande. I programmet ingår totalt 66 åtgärder, och de berör olika livsområden i stor utsträckning. Varje ministerium ansvarar för genomförandet av åtgärderna i sina respektive förvaltningsområden.

Arbetsgruppen för jämställdhetsprogrammet, som består av representanter för samtliga ministerier, beredde regeringens jämställdhetsprogram och åtgärderna i anslutning till programmet. I januari 2012 ordnades ett samråd om programutkastet för organisationer, utifrån vilket programutkastet bearbetades. Efter att jämställdhetsprogrammet antogs har arbetsgruppens verksamhet fortsatt i form av en uppföljningsgrupp som ansvarar för att säkerställa att programmet verkställs och för att följa upp verkställandet i statsrådet under hela regeringsperioden. I arbetsgruppen har det varit viktigt med diskussion som överskrider gränserna mellan politikområden om programmets olika teman och metoder för att främja jämställdhet, i synnerhet om att införa könsperspektivet i ministeriernas arbete. De inbjudna sakkunniga har erbjudit material för att granska aktuella jämställdhetsfrågor på olika livsområden och det varierande arbete som gjorts för att främja jämställdheten. Arbetsgruppens ordförande har varit social- och hälsovårdsministeriets kanslichef Päivi Sillanaukee (20.1–30.9.2012 kanslichef Kari Välimäki).

I samband med att programmet godkändes kom man överens om att arbetsgruppen för jämställdhetsprogrammet ska rapportera till regeringen om programmets genomförande 2013 och 2015 då regeringsperioden avslutas. En interimrapport om hur åtgärderna fortskrider gavs till regeringen i november 2013, och i samband med rapporteringen hördes organisationer och övriga intressentgrupper. Många åtgärder var redan i full gång. Samtidigt konstaterade man ändå att genomförandet av jämställdhetsåtgärder i synnerhet inom mer omfattande projekthelheter kräver tid samt ett nära samarbete mellan olika ministerier och andra aktörer.

Arbetsgruppen för jämställdhetsprogrammet har sammanställt uppgifterna för slutrapporten och arbetet har samordnats av social- och hälsovårdsministeriet. Tyngdpunkten ligger på tiden efter interimrapporten (augusti 2013–hösten 2014), men målet är att även göra en totalutvärdering av förverkligandet av målsättningarna och åtgärderna under hela regeringsperioden. Liksom i interimrapporten granskas målsättningarnas förverkligande och åtgärdernas framskridande utifrån både en verbal bedömning och en bedömning baserad på färgkoder. Färgkoderna som används för bedömningen är:

blå = åtgärden har genomförts/verksamheten har etablerats
 grön = betydande utveckling beträffande förverkligandet av hela målsättningen
 gul = utveckling beträffande förverkligandet av något delmål
 röd = åtgärden har inte ännu framskridit eller endast framskridit lite

Det ministerium/de ministerier som ansvarar för åtgärden har angetts inom parentes efter respektive åtgärd. Vid behov fås mer information av den tjänsteman som nämns i slutet av delen som utvärderas.

Åtgärderna presenteras i samma ordning som i jämställdhetsprogrammet.

Slutrapportens uppföljning och bedömning av integreringen av könsperspektivet grundar sig på årliga uppföljningsuppgifter, utvärderingssamtal från arbetsgruppen för uppföljning av jämställdhetsprogrammet samt utredningen *Att integrera könsperspektivet i Finlands statsförvaltning 2004–2014* som gjordes av forskare Anna Elomäki sommaren 2014.

I enlighet med regeringsprogrammet har de riktlinjer i jämställdhetsredogörelsen som sträcker sig fram till år 2020 beaktats i jämställdhetsprogrammet. Jämställdhetsprogrammet är ett centralt redskap för verkställande och uppföljning av riktlinjerna i jämställdhetsredogörelsen, och arbetsgruppen för jämställdhetsprogrammet har till uppgift att följa upp genomförandet av redogörelsen. I en särskild sektion av slutrapporten granskas riktlinjer i jämställdhetsredogörelsen som genomförs med andra än jämställdhetsprogrammets åtgärder. Dessa är bland annat åtgärder för att minska löneskillnaden mellan könen (Likalönsprogrammet), åtgärder i anslutning till Finlands agerande i den internationella jämställdhetspolitiken samt arbetet mot människohandel. Riksdagen har förutsatt att regeringen ger riksdagen en rapport om hur förverkligandet av redogörelsen framskrider före utgången av 2016. Denna slutrapport för jämställdhetsprogrammet är en viktig del av rapporteringen till regeringen.

1.2 SAMMANFATTNING AV GENOMFÖRANDET AV PROGRAMMET 2012–2015

Genomförandet av regeringens jämställdhetsprogram har sammanfallit med ekonomisk recession och betydande strukturella reformer. Den globala ekonomiska krisen, arbetslivets brytningskede och den bristande jämlikheten i samhället har varit konkret närvarande i medborgarnas liv. Man har börjat se tecken på rasism och ifrågasättande av de mänskliga rättigheterna. Alla dessa förändringar påverkar även jämställdheten mellan könen. Jämställdhetspolitiken och de politiska besluten i större utsträckning bör kunna leva upp till dessa ekonomiska och samhällsliga förändringar och granska hur de planerade åtgärderna påverkar kvinnor och män.

Jämställdhetsprogrammets åtgärder har riktats till samhällets olika delområden i stor utsträckning: bland annat till arbetslivet, utbildning, beslutsfattande och samhälleligt deltagande, integration av invandrare samt främjande av välmående och hälsa. Främjandet av jämställdhet mellan könen och övrig likabehandling är med i programmets olika delar. Målet har varit att även granska den ekonomiska politiken ur jämställdhetens synvinkel. I jämställdhetsprogrammet och i jämställdhetsredogörelsen som godkändes 2010 kan man se hur jämställdhetspolitiska frågor utvidgas till nya delområden inom samhället, samt en strävan till att granska jämställdheten mellan könen ur den kvinnliga och manliga mångfaldens synvinkel.

Programmets åtgärder har framskridit efter programmets mellangranskning på hösten 2013. I allmänhet har jämställdhetsprogrammet genomförts väl, och man har gjort framsteg inom många målsättningar. På vissa områden har åtgärderna inte framskridit i enlighet med målsättningarna. På basis av färgkoderna som presenteras ovan kan man konstatera att av de totalt 66 åtgärderna har 12 antingen genomförts eller så har verksamheten etablerats. Över trettio åtgärder har framskridit väl, och betydande framsteg har gjorts i förverkligandet av hela målsättning-

en. För cirka tjugo åtgärder har framsteg gjorts för förverkligandet av något delmål. En åtgärd har endast framskridit lite.

Regeringens jämställdhetsprogram har konstaterats vara ett fungerande och nödvändigt redskap för att förverkliga och samordna jämställdhetsåtgärder inom statsrådet som av sin natur är sektorövergripande. **Det långvariga jämställdhetsarbetets frukter** är synliga på många områden; till exempel i statsägda bolag har man redan under drygt tio år arbetat målmedvetet och metodiskt för att öka antalet kvinnor i dessa bolags styrelser. Inom integrationspolitiken har man för sin del utvecklat konkreta redskap för att främja jämställdheten mellan könen inom integrationens olika delområden. I båda exemplen har man satsat på uppföljningen av förverkligandet av målen. Sådan god praxis kunde även tillämpas inom andra politikområden.

Stärkandet av människorättspolitik och dess genomförande har påverkat främjandet av jämställdhet mellan könen på ett positivt sätt, bl.a. på basis av genomförandet av den nationella handlingsplanen för grundläggande och mänskliga rättigheter. Jämställdhets- och människorättspolitik har gemensamma målsättningar, och i praktiken samarbetar man bl.a. med att förebygga diskriminering, minska våld mot kvinnor samt utveckla indikatorer för jämställdhet och mänskliga rättigheter. **Jämställdhetslagen har förnyats** under denna regeringsperiod beträffande rättigheter för könsminoriteter, grundskolornas jämställdhetsplan och preciseringen av regelverket kring arbetsgivarens lönekartläggning. Man bör fortsätta med reformen av jämställdhetslagens tillsynslagstiftning och därmed stärka rättsskyddets tillgänglighet (se närmare i avsnittet Jämställdhetslagstiftning nedan).

Man har även gjort framsteg inom sådana **frågor som tidigare varit framme mindre i jämställdhetspolitiken**. Jämställdheten mellan könen är en del av den demokratiframjande verksamheten, och även inom skattepolitiken har man utrett de skattepolitiska lösningarnas verkan på kvinnor och män. Arbetsgruppen för mansfrågor i jämställdhetspolitiken lyfter i sin slutrapport fram problem som män i Finland möter och förslag på åtgärder som relaterar till dem. På basis av arbetsgruppens förslag kan man påskynda diskussionen om hur mansbilden kan göras mångsidigare och hur mansperspektivet kan lyftas fram starkare i jämställdhetspolitiken. Tidigare erfarenhet har visat att man för att främja jämställdheten behöver forskningsbaserad planering av praktiska åtgärder. Från många områden finns det inte ännu tillräckligt med information, till exempel om romska kvinnors och mäns ställning eller i större utsträckning om minoritetsgruppers kvinnors och mäns situation i Finland. I den ekonomiska politiken behövs ett fördjupat könsperspektiv bl.a. inom de aktuella ekonomiska stimulansåtgärderna. Allt som allt utgör **stärkandet av kunskapsunderlaget för jämställdhetspolitiken och integreringen av könsperspektivet och utnyttjande av kunskaperna som grund för beslutsfattandet** viktiga frågor under de kommande åren. Jämställdhetspolitikens kunskapsunderlag och uppföljning kan stödas bl.a. genom att utveckla indikatorer för jämställdhet och mänskliga rättigheter och stärka genusforskningens ställning. Indikatorerna stöder även en långsiktig planering av jämställdhetspolitiken och bedömningen av dess effektivitet. Stärkandet av Centret för jämställdhetsinformation Minnas ställning har en nyckelposition.

Vissa jämställdhetsproblems uthålliga natur har framkommit tydligt under genomförandet av jämställdhetsprogrammet. Man har gjort framsteg i att minska könssegregationen i arbetslivet bl.a. inom arbets- och näringsstjänsterna. För att bryta segregationen i utbildningen och arbetslivet samt i större omfattning främja jämställdheten i arbetslivet behövs ändå långsiktigt arbete och en allt starkare satsning på samarbete över förvaltningsområdenas gränser. Arbetets globalisering och strukturreform samt olika flexibilitetskrav kommer starkt att utmana lönearbetet och jämställdheten mellan könen även i fortsättningen. Hållbarhetsunderskottet i den offentliga ekonomin och den offentliga sektorns strukturreformer riktar sig särskilt till kvinnor. Förlängningen av arbetskarriärerna bör genomföras på ett sätt som främjar jämställdheten mellan könen och välmående i arbetet. Viktiga frågor gällande jämställdhet i arbetslivet som kräver ett

nytt sorts förhållningssätt och nya redskap är i synnerhet minskningen av de problem som anknyter till deltidsarbete och visstidsarbete, männens övergång till kvinnodominerade branscher och befattningar samt att ta tag i lönediskriminering och förbättra lönernas genomsnittlighet. Ökningen av lönernas öppenhet får starkt stöd från EU.

Våld som riktas mot kvinnor och våld i nära relationer är fortfarande ett betydande problem i Finland. Programmet för minskande av våld mot kvinnor, Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet samt propositionen om att flytta finansieringen av skyddshem under statens ansvar erbjuder viktiga redskap för att förebygga våld. Det långsiktiga arbetet bör ändå fortsätta och resurserna bör stärkas för att våldet ska kunna minskas och våldsoffren ska få de tjänster de behöver.

Under genomförandet av jämställdhetsprogrammet framkom **jämställdhetspolitikens tväradministrativa natur och behovet att stärka samarbetet mellan aktörerna** inom politikens olika områden. För många jämställdhetsfrågor är ett sådant samarbete ett villkor för framskridande. Sådana är bl.a. främjandet av mäns hälsa och delaktighet samt det ovannämnda minskandet av våld som riktas mot kvinnor. Samarbetet har gått framåt under denna regeringsperiod, men i framtiden krävs ytterligare satsningar. Organisationer har traditionellt haft en viktig roll i att främja jämställdhet mellan könen. Det är viktigt att man ytterligare stärker samarbetet med organisationerna och utvecklar nya samarbetsformer, även så att man beaktar den regionala synvinkeln.

Integreringen av könsperspektivet har framskridit i ministerierna, och de operativa jämställdhetsarbetsgrupperna i synnerhet håller på att etablera sitt arbete. Integreringens processer, så som utvärderingen av könskonsekvenserna som en del av beredningen av lagstiftningen, bör ändå stärkas, och de borde anslutas närmare till främjandet av jämställdheten mellan könen. Det är särskilt aktuellt att bättre inkludera könsperspektivet i beslutsfattandet under de nuvarande omfattande strukturella reformernas tid: vilka praktiska redskap använder vi för att utvärdera vilken påverkan bl.a. pensionsreformen, social- och hälsovårdsreformen, kommunreformen och reformer av arbetslivet kommer att ha på kvinnor och män? Påverkas kvinnor och män olika? Hur kan denna utvärdering göras till en fast del av reformprocesserna, så att reformerna för sin del främjar jämställdheten mellan könen inom samhällets olika delområden?

Regeringens jämställdhetsprogram är ett viktigt redskap för att genomföra riktlinjerna i statsrådets jämställdhetsredogörelse, som godkändes för första gången 2010. Största delen av redogörelsens riktlinjer genomförs genom jämställdhetsprogrammet och regeringens övriga åtgärder, så som likalönsprogrammet och arbetet mot människohandel. Man har gjort framsteg i fråga om likalönsprogrammets huvudmål, men i en allt för långsam takt för att uppnå målet. Arbetet bör fortsätta även under kommande år. Genomförandet av en del av riktlinjerna i jämställdhetsredogörelsen som sträcker sig ända fram till 2020 infaller under de kommande åren. Ett av dessa områden är vård och omsorg för äldre personer. En betydande del av närståendevårdarna är kvinnor, och även på arbetsmarknaden är vårdarbetet kvinnodominerat. Därtill har man i redogörelsen lyft fram frågor gällande fattigdom och bl.a. fattigdom bland utslagna män och äldre kvinnor samt ensamförsörjare. Dessa frågor gällande klyftor i samhället och att förena arbete och familjeliv i olika livsfaser har även lyfts fram i ministeriernas framtidsöversikter. På dessa områden behöver man stärka främjandet av könsperspektivet och jämställdheten mellan könen.

I både jämställdhetsredogörelsen och redogörelsen om de mänskliga rättigheterna som godkändes i oktober 2014 dras riktlinjer upp för främjandet av kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan könen i Finlands internationella verksamhet. I Finlands verksamhet betonas främjandet av kvinnors och flickors sexuella hälsa och fortplantningshälsa och rätten till dessa, förebyggande av våld mot kvinnor och flickor samt stärkandet av kvinnors ställning och inflytande i det politiska beslutsfattandet och lösningen av väpnade konflikter. I all verksamhet beaktas före-

byggandet av multipel diskriminering¹. Den internationella jämställdhetspolitiken och de internationella människorättskonventionerna påverkar även starkt vår nationella jämställdhetspolitik och -lagstiftning. Det mest aktuella exemplet på detta är Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet som nämns ovan, och som ska verkställas under den kommande regeringsperioden. I år behandlades även Finlands sjunde interimrapport i FN:s CEDAW-kommittee, och verkställandet av dess rekommendationer bör bli en större del av utvecklandet av vår nationella jämställdhetspolitik. Ett centralt läge i kommittéens rekommendationer innehas av förebyggandet av våld mot kvinnor, men även av förebyggandet av multipel diskriminering och diskriminering på grund av graviditet, förbättrandet av de mest utsatta kvinnornas ställning samt resurserna för jämställdhetsarbetet.

Regeringens jämställdhetsprogram har gjort det möjligt att utveckla konkreta åtgärder för att främja jämställdheten mellan könen och bekämpa diskriminering på grund av kön. Programmet har i synnerhet varit ett redskap för att stärka samarbetet mellan flera olika aktörer. Resultaten av det långsiktiga jämställdhetsarbetet syns särskilt nu, då programmet närmar sig sitt slut. Samtidigt har det ändå tydligt framkommit att man sällan kan se kontinuerlig utveckling och permanent uppnådda resultat då det kommer till jämställdheten. Därför bör det vara en del av det pågående vardagsarbetet att avlägsna diskriminerande praxis och främja jämställdhet i praktiken. Det är särskilt viktigt att främja jämställdheten mellan könen och mänskliga rättigheter under ekonomiskt knappa tider – detta är en väsentlig del av genomförandet av ett demokratiskt samhälle.

Integrering av könsperspektivet

Under de föregående regeringsperioderna har man effektiviserat integreringen av könsperspektivet i statsrådet genom att ställa upp konkreta mål för ministerierna gällande integreringens strukturer och åtgärder. Dessa följs upp bl.a. som en del av regeringens jämställdhetsprogram. I enlighet med denna strategi kommer man i integreringen att koncentrera sig på att ändra på ministeriernas nyckelprocesser från könsblinda och könsneutrala processer till sådana som beaktar kön och främjar jämställdhet. Följande har definierats som nyckelprocesser: lagstiftning, budgetering, resultatstyrning, statistikföring och informationsproduktion samt strategier, program och projekt, utbildning och kommunikation. Dessutom har det varit viktigt att förankra genomförandet till substansministerierna, där detta arbete utförs av operativa jämställdhetsarbetsgrupper. Integreringsresultaten kan utvärderas ur flera olika synvinklar: Genomförs de integreringsåtgärder som man kommit överens om? Förverkligas integreringsmålet om att ändra förvaltningens processer? Har integreringen lyckats i sitt egentliga huvudmål, d.v.s. att främja jämställdheten mellan könen?

På basis av den årliga uppföljning som omfattar alla integreringsåtgärder i regeringens jämställdhetsprogram och som inleddes 2011 har integreringen av alla nyckelprocesser fortskridit under de tre senaste åren. Även organiseringen av arbetet och stödet i ministerierna har förbättrats. Det finns ändå stora skillnader mellan processerna och ministerierna i integreringens fortskridande. Ur integreringens huvudmåls synvinkel, d.v.s. främjandet av jämställdheten mellan könen, är resultaten svagare. Till exempel garanteras inte identifieringen av jämställdhetskONSEKVENSerna i de lagar som är under beredning av den existerande praxisen för bedömning av könskonsekvenser, och utarbetandet av en könspecifik sammanfattning av budgetens huvudtitlar främjar inte nödvändigtvis granskningen av hur budgeten fördelas ur könsperspektiv. Man har ändå dragit praktisk nytta av integreringen. För det första har man tack vare integreringen kunnat fördela ansvaret för främjandet av jämställdheten till alla ministerier. Ministerierna har utvecklat sin kompetens inom jämställdhet och förbundit sig starkare till att främja jämställdheten.

¹ Med multipel diskriminering avses diskriminering som sker på basis av flera olika orsaker. Det kan vara fråga om multipel diskriminering till exempel då en person diskrimineras p.g.a. både sitt kön och sin ålder.

För det andra har man tack vare integreringen bättre tillgång till könsfördelad statistik än förr. Att producera statistik som behandlar människor skilt enligt kön är vardag i nästan alla ministerier och inom deras förvaltningsområden, fastän det ännu förekommer brister i analyserandet och användningen av statistiken. Strukturerna och statistikens tillgänglighet är viktiga faktorer som främjar genomförandet av integreringen.

I genomförandet av integreringen bland EU-länderna placerar sig Finland i täten. Mätt med Europeiska jämställdhetsinstitutets (EIGE) mätare är Finland på delad första plats med Frankrike. Den utredning som genomfördes på hösten 2014 om integreringen av könsperspektivet i Finlands statsförvaltning konstaterar att styrkorna hos Finlandas modell är att integreringen grundar sig på kännedom om den politiska processen, att den fungerar som en integrerad del av förvaltningen, strävan till att göra integreringen lätt att förstå, det strategiska utnyttjandet av förvaltningsreformer samt skapandet av strukturer som förbättrar genomförandet. Enligt utredningen är svagheter hos Finlands integreringsmodell en simplificerad syn på kön och ojämställdhet, tekniskt genomförande av integreringen utan djupare förståelse för åtgärdernas syfte, jämställdhetsmålen osynlighet, fokus på förberedelseskedet, otillräcklig fördelning av ansvaret för övervakning samt utomstående experters och intressentgruppers otillräckliga delaktighet. Etablerandet av integreringen är alltså på god väg, men hittills har man inte ännu sett mycket resultat eller påverkan. Det målmedvetna arbetet bör fortsätta medan man rättar till identifierade svagheter. I fortsättningen är det viktigt att åtminstone bromsa integreringens teknokratisering och åtskiljning från målet att främja jämställdhet mellan könen, samt ingripa i faktorer som påverkar genomförandet av integreringen.

Jämställdhetslagstiftningen

Under denna regeringsperiod har man berett ändringar i jämställdhetslagen gällande könsminoriteters rättigheter, grundskolornas jämställdhetsplan och preciseringen av arbetsgivarens lönekartläggning. Man har även stärkt jämställdhetsombudsmannens självständiga och oberoende ställning samt förenat diskriminerings- och jämställdhetsnämnden med målet att göra rättskyddet effektivare. I fortsättningen ligger jämställdhetsombudsmannen och den nya nämnden under justitieministeriet. Ändringsförslagen till jämställdhetslagen som berör ovannämnda ärenden ingår i regeringens proposition (RP 19/2014 rd) till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den, som getts till riksdagen den 3 april 2014. Efter att riksdagen godkänt lagändringarna är det viktigt att se till att ändringarna verkställs effektivt. Rättskyddets tillgänglighet är en förutsättning för att rättigheterna ska förverkligas effektivt, och man bör fortsätta med reformen av jämställdhetslagens tillsynslagstiftning. Värdefull information som basis för detta fås bland annat ur utredningen om jämställdhetslagens övervaknings funktionsduglighet som blev färdig detta år och där man framför flera rekommendationer för att effektivisera övervakningen. Till exempel jämställdhetsombudsmannens självständiga rätt att väcka talan som framförs i utredningen, med hjälp av vilken ombudsmannen kunde föra viktiga diskrimineringsfrågor till domstol för avgörande, öppnar även nya synvinklar på utvecklandet av övervakningen för bedömning. Då utsträckningen för jämställdhetslagens övervakning utvidgas är det viktigt att se till att övervakningens resurser räcker till. Den kommande omfattande undersökningen om funktionsdugligheten hos jämställdhetslagens bestämmelser om diskriminering förväntas erbjuda nyttig information om behoven av att effektivisera rättigheterna. Därtill utreds myndigheternas möjligheter att främja jämställdheten och nyttan med jämställdhetsplanering inom småbarnsfostran. En bedömningspromemoria om behovet av reglering av jämställdhetskränkande reklam har utarbetats.

Främjande av jämställdhet och förebyggande av diskriminering i arbetslivet, minskning av löneskillnaderna mellan könen och förenande av arbete och familj

Frågor gällande jämställdhet i arbetslivet har varit starkt framme under den gångna regeringsperioden. Man har strävat till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män, dela familjeledigheterna jämnare mellan pappan och mamman, få mammor att återvända till arbetslivet snabbare efter familjeledigheter, minska skadorna av nya sätt att använda arbetskraften och lindra den traditionella arbetsfördelningen i arbetslivet. Man har gjort vissa framsteg i avskaffandet av den traditionella arbetsfördelningen. Man har kommit framåt i utvecklingen av kvinnors arbetskarriärer och antalet kvinnor i krävande expert-, chefs- och ledningsuppgifter har vuxit. Löneskillnaderna mellan könen har minskat en aning, men ändå inte tillräckligt i förhållande till målsättningen. Man eftersträvar en jämnare fördelning av familjeledigheter med en nioveckors föräldraledighetskvot för pappor. Dessutom håller man på att förbereda en jämn fördelning av hemvårdsstödet mellan föräldrarna. En hög sysselsättningsgrad bland män och kvinnor är ett av de viktigaste jämställdhetsmålen i arbetslivet. Många andra saker, till exempel löner, ställning på arbetsmarknaden och välmående i arbetet är beroende av detta. Arbetslivets strukturreform har trängt särskilt män som arbetar inom industrin ut från arbetsmarknaden. Nu kan strukturreformen även försvaga kvinnors sysselsättning inom den privata och offentliga servicen. I synnerhet för kvinnor är det väsentligt hur reformer genomförs på den offentliga sektorn, eftersom den offentliga sektorn anställer många kvinnor och är en viktig tjänsteproducent för familjer. Grundstrukturerna för användningen av arbetskraft har hållits ganska oförändrade under en längre tid: två tredjedelar av personerna i arbete har ett fast heltidsjobb. Strukturreformens påverkan på arbetskraftens användningssätt kräver ändå fortfarande uppmärksamhet. Arbetsgruppen Trendi, som granskar olika sätt att använda arbetskraften, gjorde under denna regeringsperiod en omfattande utredning och utvärdering om påverkan av arbetskraftens olika användningssätt, och tog även jämställdhetsperspektivet i beaktande i sin utvärdering. Nu bör man gå vidare till åtgärder. Fastän jämställdhetsredskapen har utvecklats och blivit starkare är arbetslivets jämställdhetsfrågor fortfarande de samma: jämställdhet och lika löner (se inledningen till sammandraget), nackdelarna med visstids- och deltidsarbete och deras könsfördelning samt segregationen i arbetslivet.

Att förena arbete och familj kräver ett fungerande familjeledighetssystem och tillgång till dagvårdstjänster av hög kvalitet. Pappornas användning av familjeledigheter bör främjas. Då man utvecklar familjeledighetssystemet bör man även beakta familjer med icke-traditionella familjmodeller (mamma, pappa och biologiska barn i samma hem). Diskriminering i arbetslivet på grund av kön gäller fortfarande särskilt anställning, graviditet och föräldraskap, och berör särskilt kvinnor. Genom att effektivisera jämställdhetslagens jämställdhetsplaner på arbetsplatserna kan man förebygga diskriminering. För att kunna förebygga diskriminering och ingripa i den krävs även att man ökar kännedomen om förpliktelseerna i jämställdhetslagen och effektivt övervakar jämställdhetslagen med tillräckliga resurser. Man bör fortsätta med att stöda kvinnors karriärutveckling och avskaffa hinder för att utvecklas i arbetet. Då det kommer till män bör man fästa uppmärksamhet vid lågutbildade mäns ställning. Utbildningens och arbetslivets stela, traditionella arbetsfördelning bör avskaffas så att särskilt män kan sysselsättas i nya branscher och befattningar.

Främjande av kvinnors karriärutveckling och arbete för en jämnare könsfördelning inom beslutsfattandet i den offentliga och privata sektorn

Målen och åtgärderna som varit i kraft redan i tio år för att trygga en jämlik representation av båda könen i statsägda bolags styrelser har gett resultat. Tydliga numeriska mål och regelbunden uppföljning av deras förverkligande samt konkreta jämställdhetsåtgärder som främjar att målen uppnås är exempel på god praxis. Man borde fundera på att även utvidga dessa till företag i den kommunala sektorn. I utvärderingen av börsbolag drar regeringen upp riktlinjer om

ytterligare åtgärder i börsbolagens styrelser för att säkra en jämlik representation av båda könen. Verkställandet av eventuella tilläggsåtgärder infaller till största delen under nästa regeringsperiod. Genom projektverksamhet och samarbete mellan flera olika aktörer har man gjort det lättare för kvinnor att uppnå ledningsuppgifter. Exempel på detta är projekten Jämställd karriärutveckling för chefer (TASURI) och NaisUrat. Inom TASURI-projektet har de centrala parterna som producerar statistik letat efter sätt att regelbundet skapa ledarskapsstatistik som beaktar könet och utnyttja dessa bättre. Det är viktigt att fortsätta med att etablera statistikproduktionen även under nästa regeringsperiod och utvidga ledarskapsstatistikens granskningsobjekt. Den kvalitativa undersökning som genomförs i denna regeringsperiods TASURI-projekt producerar ny information om rekryteringen av bolagens högsta ledning ur jämställdhetsperspektiv, och erbjuder material för praktiskt utvecklingsarbete under de kommande åren. Inom NaisUrat-projektet gjordes forsknings- och utvecklingsarbete i små och mellanstora företag samt inom den offentliga och tredje sektorn. Inom projekten vore det i framtiden nyttigt att få med organisationens högsta ledning i själva utvecklingsarbetet. På det sättet kunde man garantera förutsättningarna för nödvändiga ändringar i organisationens kultur, hela organisationens stöd för utvecklingsprocessen samt tillräckliga resurser för att sprida ny praxis. Man borde även utreda utvecklingsmöjligheterna för olika Jämställd arbetsgivare-certifieringssystem el. dyl. sporrar för den finländska arbetsmarknaden. Under den här regeringsperioden har man stärkt samarbetet mellan olika aktörer, till exempel ministerierna, näringslivet, forsknings- och utbildningsanstalter och media. I framtiden bör man vidare stärka denna typ av mångsidigt samarbete. Könsperspektivet bör även göras till en större del av företags- och samhällsansvarsfrågor. Man har även strävat till att uppmärksamma könsperspektivet som en del av verksamheten inom nätverket för ledarskapsutveckling och kriterierna för gott ledarskap. I fortsättningen vore det viktigt att utveckla utbildningsprogrammen i ledarskap ur jämställdhetsperspektiv. Åtgärdsrekommendationerna gällande kvinnors karriärutveckling inom statsförvaltningen har fungerat som ett redskap för att följa med jämställdhetens utveckling i ledningsuppgifter inom den offentliga sektorn. Det är viktigt att man fortsätter med genomförandet och uppföljningen av rekommendationerna även under den kommande regeringsperioden.

Främjande av jämställdheten mellan könen och minskning av segregationen inom utbildning och forskning

Ett av huvudmålen inom utbildningen har varit att inkludera främjandet av jämställdhet mellan könen i regeringsperiodens omfattande reformprojekt för utbildningen, till exempel en reform av läroplansgrunderna. I utkastet för den grundläggande undervisningens läroplansgrunder som just nu är på remissrunda ingår främjandet av jämställdhet mellan könen starkt bl.a. i grundundervisningens uppgifter och utvecklingsprinciper. Det är viktigt att fortsätta med att inkludera jämställdheten i läroplans- och examensgrunderna under de kommande åren, bl.a. i reformen av gymnasiernas läroplansgrunder. Förutom detta reformarbete behövs även konkreta redskap för lärare för att främja jämställdheten. Dessa redskap kan lärarna få bl.a. genom grundutbildning och fortbildning samt med hjälp av jämställdhetsplanering. För att minska segregationen i utbildningen och arbetslivet krävs långsiktigt samarbete över förvaltningsgränserna. Arbetet som gjorts under denna regeringsperiod bör fortsätta och det bör göras mer sektorsövergripande. I enlighet med riktlinjerna i jämställdhetsredogörelsen bör man i synnerhet utveckla elev- och studiehandledningen för att man i skolorna ska kunna stöda flickor och pojkar i att fatta beslut om utbildning och karriärval på basis av deras individuella egenskaper, styrkor och motiveringar. Inom rådgivningen och småbarnsfostran bör man stärka avskaffandet av könsbaserade modeller. Även på mediernas håll bör man leta efter sätt att avskaffa stereotypiska kvinno- och mansbilder. Det är viktigt att även under de kommande åren fortsätta med jämställdhetsarbetet inom småbarnsfostran som kommit igång väl under denna period, bl.a. på basis av reformen av lagen om småbarnsfostran. Jämställdhetspolitiken och integreringen av könsperspektivet i allt

beslutsfattande behöver stöd av forskningsdata och statistik om utvecklingen av jämställdheten mellan könen i olika områden av samhället. I enlighet med jämställdhetsredogörelse är det viktigt att stärka genusforskningens och dess undervisnings ställning under de kommande åren, särskilt för att man ska kunna säkra ett kunskapsunderlag för jämställdhetspolitiken och könsperspektivet.

Främjande av jämställdheten mellan könen inom stärkandet av demokratin och medborgarinflytandet samt inom integreringspolitiken

I Finland har kvinnor deltagit starkt i det politiska beslutsfattandet. Under denna regeringsperiod har man även främjat jämställdheten mellan könen på ett mer omfattande sätt inom det demokratiska deltagandet och medborgarinflytandet. Främjandet av jämställdhet mellan könen har inkluderats i den demokratipolitiska redogörelsens riktlinjer, och i redogörelsens bakgrundsmaterial har man även granskat demokratins förverkligande ur könsperspektivet. Under de kommande åren är det viktigt att se till att jämställdheten mellan könen är en fast del av genomförandet av redogörelsen och uppföljningen av demokratins förverkligande. Inom integrationspolitiken kan man se resultaten av det långsiktiga jämställdhetsarbetet och integreringen av könsperspektivet: inom integrationspolitiken har man redan länge producerat information som uppdelats enligt kön och utvecklat åtgärder som främjar jämställdhet mellan könen.

Främjandet av jämställdheten konkretiseras bl.a. i förebyggandet av våld mot kvinnor, utredningen av invandrarkvinnors och -mäns olika sysselsättningsstigar som stöd för att främja sysselsättningen och ordna integrationsutbildning (bl.a. de mammors behov som vårdar barn hemma, integrationsutbildningens läroplaners jämställdhetsinnehåll). Inom all utveckling av tjänster och myndigheternas kompetens är det i framtiden viktigt att uppmärksamma hur könet påverkar invandrares sysselsättning, deltagande i utbildning och, på mer allmän nivå, samhällsliga delaktighet. Det behövs mer forskning inom detta område. Mer information behövs även om de kvinnors ställning i Finland som hör till minoritetsgrupper för att utveckla åtgärder som stöder jämställdhet.

Integrering av könsperspektivet i den ekonomiska politiken

I redogörelsen konstateras det om jämställdhet mellan kvinnor och män att det inom den ekonomiska politiken och särskilt då man planerar åtgärder för att stimulera ekonomin är viktigt att bedöma könskonsekvenserna. En viktig åtgärd för främjandet av jämställdheten inom den ekonomiska politiken under denna regeringsperiod var utredningen som genomfördes av Statens ekonomiska forskningscentral om de skattepolitiska reformernas påverkan på kvinnors och mäns ställning. Utredningens resultat kan fungera som en grund för införandet av könsperspektivet i den skattepolitiska beredningen och beslutsfattandet. I framtiden är det även viktigt att granska hur bedömningen av könskonsekvenser kan göras till en del av den ekonomiska politikens övriga områden, till exempel de ekonomiska stimulansåtgärderna.

Främjande av mäns och kvinnors delaktighet och hälsa

I detta jämställdhetsprogram har man fäst särskild uppmärksamhet vid jämställdhetsfrågor som berör män inom främjandet av delaktighet och hälsa. Social- och hälsovårdsbranschens statistik som har specificerats enligt kön erbjuder en god bas bl.a. för att utveckla tjänster ur ett könsperspektiv, och även så att man särskilt uppmärksammar skillnaderna mellan män. Då man utvecklar jämställdhetsåtgärder krävs det ändå att statistikuppgifterna analyseras och utnyttjas systematiskt. Minskningen av hälsoskillnaderna både mellan socioekonomiska grupper och mellan kvinnor och män har gjorts till en central tyngdpunkt i finansieringen av hälsofrämjande projekt. För att minska hälsoskillnaderna krävs ändå omfattande, sektorsövergripande verksamhet på samhällets olika delområden. Diskussionen mellan mansorganisationer, hälsovårdsexperter och

jämställdhetsexperter har kommit igång under denna regeringsperiod bl.a. i arbetsgruppen för mansfrågor i jämställdhetspolitiken. Ett av arbetsgruppens förslag gäller bedömningen av social- och hälsovårdstjänsternas könskonsekvenser, vilket skulle göra det möjligt att bättre identifiera hurdan service män behöver och utveckla denna service samt främja jämställdhet mellan könen på detta område. Könsperspektivet har även inkluderats i uppföljningen av ungdomsgarantin, så att de viktigaste uppgifterna om ungdomarna som omfattas av garantin samt om hur tjänsterna riktas kan specificeras enligt kön.

I genomförandet av ungdomsgarantin är det viktigt att stärka förhandsutvärderingen om åtgärdernas inverkan på kvinnor och män och därmed främja jämställdhet mellan könen som en fast del av projektet. I redogörelsen om jämställdhet mellan kvinnor och män framhövdes stärkandet av könsperspektivet i likabehandlingspolitiken. Inom förbättrandet av den romska befolkningens ställning har man fäst särskild uppmärksamhet vid att få könsspecifik information om särskilda frågor som berör kvinnor och män som grund för åtgärderna, bl.a. gällande våld mot kvinnor. Det är viktigt att man under de kommande åren fortsätter med detta utredningsarbete och planeringen av praktiska åtgärder för att främja jämställdheten.

Bekämpning av våld i nära relationer och inom familjen, våld mot kvinnor och sexuellt våld samt utvärdering av lagstiftningen om sexköp

Bekämpningen av våld mot kvinnor samt våld i nära relationer och inom familjen kräver långsiktigt och metodiskt arbete. Programmet för att minska våld mot kvinnor upphör i slutet av 2015. Programmet har förverkligats hjälpligt, men bristen på finansiering har begränsat vissa åtgärder. Efter programmet kommer verkställandet av Europarådets konvention (den s.k. Istanbulkonventionen) troligen att styra och koordinera arbetet för att förebygga våld i Finland. Det är viktigt att tillräckliga resurser styrs till att verkställa skyldigheterna i konventionen och att man bl.a. så småningom höjer antalet skyddshemsplatser i statens budget så att det bättre motsvarar Europarådets arbetsgrupps rekommendation. Eftersom social- och hälsovårdsreformen fortfarande pågår har det varit svårt att bedöma vart det vore bäst att placera de tjänster som programmet eller konventionen innehåller, t.ex. tjänster med låg tröskel för våldsoffer. Situationen lär bli klarare i fortsättningen. Lagen om skyddshem som behandlas i riksdagen samt dess förverkligande utvärderas under de kommande åren. Istanbulkonventionen förutsätter även rehabiliteringsprogram för våldsförövare. I fortsättningen finns det behov att begränsa användningen av medling i brott som gäller våld mot kvinnor samt våld i närrelationer och inom familjen, eftersom regeringsprogrammets och jämställdhetsprogrammets inskrivningar om att begränsa användningen av medling i denna typ av brott inte fortskridit enligt målsättningarna.

Organisering och utveckling av jämställdhetsarbetet samt resurser för detta

Sektionen innehåller omfattande utvecklingsprojekt som gäller både jämställdhetspolitikens organisation och innehåll. Arbetsgruppen för mansfrågor i jämställdhetspolitiken lyfter i sin slutrapport fram problem som män möter och förslag på fortsatta åtgärder som relaterar till dem. Det önskas att slutrapporten kommer att leda till konkreta åtgärder i framtiden. Arbetsgruppen som bereder reformen av lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet har upprättat ett utkast till regeringens proposition, där de centrala förslagen gäller genomförandet av ändringar i ifrågavarande lag beträffande kraven på att en person ska sakna fortplantningsförmåga och vara ogift. Dessutom har en arbetsgrupp tillsatt av statsrådets nätverk för grundläggande och mänskliga rättigheter granskat sexual- och könsminoriteters grund- och mänskliga rättigheter och hur de förverkligas i Finland. Statsrådets redogörelse för de mänskliga rättigheterna, godkänd i oktober 2014, innefattar riktlinjer i syfte att främja de mänskliga rättigheterna för personer som tillhör nämnda minoriteter bl.a. med stöd av en nationell strategi och ett handlingsprogram. Utöver genomförandet av en reviderad jämställdhetslag och lag om likabehand-

ling banar dessa riktlinjer väg för förbättringar i könsminoriteternas ställning under de kommande åren. Inom region- och lokalförvaltningen är de konkreta redskapen för att främja jämställdhet mellan könen jämställdhetsplanering, intergering av könsperspektivet i regionförvaltningsverkens och närings-, trafik- och miljöcentralernas strategiska planering samt mätare för uppföljning av jämställdhetsarbetet. I framtiden är det väsentligt att etablera jämställdhetsarbetet som en del av region- och lokalförvaltningens vardagspraxis. Strategin för att integrera könsperspektivet i ESF-verksamheten, som beretts i samråd med flera olika EU-länder, innehåller anvisningar för integreringen av könsperspektivet i planeringen och genomförandet av strukturfondsverksamheten på olika nivåer. Arbets- och näringsministeriet erbjuder utbildning och anvisningar till tjänstemän med uppdrag i strukturfondsverksamheten samt till projektaktörer. Under denna regeringsperiod har man kommit igång med stärkandet av uppföljningen av människorättspolitiken, och i större omfattning av jämställdhetspolitiken, bl.a. med hjälp av indikatorer. Utvärderingen av handlingsplanen för grundläggande och mänskliga rättigheter, riktlinjerna i statsrådets redogörelse för de mänskliga rättigheterna och SHM:s utredning om utgångspunkterna för utvecklingen av jämställdhetsindikatorer erbjuder en god grund för utarbetandet av människoräts- och jämställdhetsindikatorer, och det är viktigt att detta arbete slutförs under kommande regeringsperiod. Utvecklandet av det nationella uppföljningssystemet för diskriminering och uppföljningsmodellen för diskriminering i arbetslivet under denna regeringsperiod erbjuder konkreta redskap för att även förebygga könsdiskriminering och multipel diskriminering.

2 ALLA MINISTERIERS ÅTGÄRDER FÖR ATT INTEGRERA KÖNSPERSPEKTIVET

Regeringsprogrammet

Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett centralt samhällsmål. Detta ska beaktas i allt beslutsfattande och all verksamhet i samhället. Bägge könen ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i lagberedningen, utarbetandet av budgeten och andra projekt av betydelse för jämställdheten kommer att fortsätta.

Under de föregående regeringsperioderna har man stött integreringen av könsperspektivet i statsrådet genom att ställa upp konkreta mål för ministerierna gällande integreringens strukturer och åtgärder. Dessa följs upp bl.a. som en del av regeringens jämställdhetsprogram. I enlighet med denna strategi kommer man i integreringen att koncentrera sig på att ändra på ministeriernas nyckelprocesser från könsblinda och -neutrala processer till sådana som beaktar kön och främjar jämställdhet. Följande har definierats som nyckelprocesser: lagstiftning, budgetering, resultatstyrning, statistikföring och informationsproduktion, strategier, program och projekt, utbildning, kommunikation. Dessutom har det varit viktigt att förankra genomförandet (istället för/förutom till jämställdhetsenheten) till substansministerierna, där detta arbete utförs av operativa jämställdhetsarbetsgrupper. SHM har som roll att utveckla, koordinera och följa upp myndighetsarbetet samt stöda ministerierna bl.a. genom att producera anvisningar och utbildning.

Regeringens integreringsåtgärder har inriktats på statsrådet, eftersom man genom att ändra på ministeriernas verksamhet kan uppnå mer omfattande resultat i samhället, till exempel genom styrning av forskningsinstituterna och deras förvaltning. Det är även och i synnerhet viktigt att integrera könsperspektivet i kommunerna, vilka som självständiga myndigheter ansvarar för sin

egen verksamhet. I Finland har både enskilda kommuner och Kommunförbundet utfört aktivt utvecklingsarbete. Social- och hälsovårdsministeriet har stött arbetet bl.a. med medel från Europeiska socialfonden.

I denna rapport utvärderas det hur de åtgärder som man kommit överens om i jämställdhetsprogrammet har genomförts och hur man framskridit i att ändra förvaltningens processer så att de främjar jämställdhet. Däremot är det svårare att bedöma vilken effekt integreringsåtgärderna haft på främjandet av jämställdhet i samhället, vilket lett till att effekten endast utvärderas kort.

Jämställdhetsprogrammet

1 En analys av könskonsekvenserna inkluderas i lagstiftningsprojekt

Åtgärder och utvärdering

Mellan 2011–2013 gavs i genomsnitt 200 regeringens propositioner till riksdagen per år. Andelen lagförslag som beaktar könsperspektivet verkar ha hållits på ungefär samma nivå. Könskonsekvenser eller propositionens inriktning för kvinnor eller män bedöms årligen i 22–28 propositioner, d.v.s. i 11–15 procent av alla propositioner. I en del av dessa granskades könsperspektivet i propositionens bakgrundsuppgifter, i en del hade man även gjort bedömningar om lagförslagets inriktning eller effekt för män och kvinnor.

Merparten av ministerierna ansåg att bedömningen av könskonsekvenser i författningsberedningen är ett etablerat förfaringssätt eller att det framskrider väl. Alla ministerier uppfattade bedömningen av könskonsekvenser och utvecklandet av denna som en del av det övriga författningsberedningsarbetet och dess utvecklande. Det huvudsakliga ansvaret för bedömningen av könskonsekvenserna ligger hos beredaren av eller arbetsgruppen för lagförslaget.

Anvisningarna om bedömningen av könskonsekvenser omfattas av JM:s anvisningar Konsekvensbedömning av lagförslag som publicerades 2007. Allmänna anvisningar om bedömning av könskonsekvenser finns även på statsrådets intranät Senaattoris lagberedningssida och Könsglasögon-sidan.

Anvisningarna, den ökade mängden utbildning och nya integreringsstrukturer har inte ökat bedömningen av könskonsekvenser betydligt. I alla ministerier varierar antalet och andelen lagförslag som specificerar könskonsekvenserna årligen, och det finns inga bevis på jämna framsteg. Till antalet görs de flesta utvärderingarna i social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet, undervisnings- och kulturministeriet samt inrikesministeriet.

Även utvärderingarnas kvalitet bör förbättras. Vanligen specificeras inte könskonsekvenserna närmare, och lagförslagets påverkan på jämställdheten mellan könen identifieras inte nödvändigtvis. Många bedömningar stöder sig på könsspecifik statistik, men endast få granskar statistiken på ett analytiskt sätt och kan identifiera den ojämlikhet som möjligtvis ligger bakom skillnaderna. I flera bedömningar specificeras lagförslagets effekt för män och kvinnor, men dess påverkan på jämställdhet mellan könen bedöms inte.

Även om alla propositioner i regel ska utvärderas från könsperspektivet, är det väsentligt att öka färdigheten att identifiera propositioner som har verklig relevans för jämställdheten mellan könen och bedöma konsekvenserna av dessa ingående. För att lyckas med detta bör man öka jämställdhetskompetensen i ministerierna. I statsrådets allmänna utbildningar om konsekvensbedömning som ordnats under de senaste åren har man även lärt ut hur man kan identifiera och bedöma könskonsekvenser. Anvisningarna och utbildningen om

bedömning av könskonsekvenser bör även i fortsättningen ingå i statsrådets gemensamma anvisningar och utbildning om lagberedning och konsekvensbedömning.

Förutom den allmänna utbildningen och anvisningarna om konsekvensbedömning behövs även utbildning som koncentrerar sig på könskonsekvenser och jämställdhet inom olika förvaltningsområden. Ministerierna har önskat att de ministeriespecifika utbildningarna om bedömning av könskonsekvenser för lagberedare och övriga experter som genomfördes på hösten 2013 även ordnas under kommande år.

Exempel på regeringens förslag till riksdagen som getts 2013 där könskonsekvenserna bedömts:

RP 31/2013 FM	RP till riksdagen med förslag till lagar om ändring och temporär ändring av kommunindelningsslagen, upphävande av vissa bestämmelser i kommunindelningsslagen och ändring av språklagen
RP 142/2013 JSM	Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om förvaltning av utvecklingsprogrammen för landsbygden och om stödjande av landsbygdens utveckling samt om ändring av vissa lagar som har samband med dessa lagar
RP 116/2013 UKM	Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om studiestöd och av 2 § i lagen om stöd för skolresor för studerande i gymnasieutbildning och yrkesutbildning
RP 186/2013 JM	Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen angående vårdnad om barn och umgängesrätt, av 5 och 10 § i lagen om medling i tvistemål och stadfästelse av förlikning i allmänna domstolar samt av 17 § i socialvårdslagen
RP 15/2014 IM	RP till riksdagen med förslag till lag om ändring av polisförvaltningslagen och till vissa lagar som har samband med den
RP 30/2013 FSM	RP till riksdagen med förslag till lag om militär disciplin och brottsbekämpning inom försvarsmakten och till vissa lagar som har samband med den
RP 162/2013 SHM	Regeringens proposition till riksdagen med förslag till nedläggning av systemet med registrerade APL-tilläggs pensioner och till vissa andra ändringar som gäller tilläggs pension

2 Ministerierna bereder sina budgetförslag med beaktande av könsperspektivet.

Åtgärder och utvärdering

I finansministeriets föreskrift om uppgörandet av en budget konstateras att motiveringarna till huvudtitlarna ska innehålla en sammanfattande granskning av den verksamhet som hänför sig till budgetpropositionen och som har betydande könskonsekvenser. Målet är att få ministerierna att med hjälp av en sammanfattande granskning fundera på förvaltningsområdets strategi, målsättningar, påverkan och åtgärder ur könsperspektiv.

Situationen har följts upp årligen och uppföljningen har i första hand riktats till ministeriernas budgetförslags motiveringar till huvudtitlarna. Alla ministerier har i enlighet med anvisningarna en sammanfattande granskning i sitt budgetförslag för 2015 (förutom SRK). UM, IM, UKM och SHM hade flest hänvisningar, målsättningar, åtgärder eller anslag som berör jämställdhet mellan könen i sitt budgetförslag. Bland annat UKM och SHM har även specificerat nyckeltalen som berör deras verksamhet könsvis, vilket gör det möjligt att i viss mån uppskatta budgetens jämställdhetskönsekvenser.

Anslag som explicit gällde jämställdhet mellan könen ingick i budgetförslagen för 2015 för SRK (politiska kvinnoorganisationer), UM (FN:s jämställdhetsorganisation UNWomen), UKM (utbildningsmässig jämställdhet) och SHM (Programmet för att minska våld mot kvinnor, Vård för mammor med missbruksproblem, uppgifter som gäller verkställan-

det av Istanbulkonventionen, den nationella finansieringen för EU:s jämställdhetsprogram, statlig finansiering för utgifter av skyddshemsverksamheten).

Även om den sammanfattande granskningen skulle göra det möjligt att lyfta fram budgetens könskonsekvenser, och i synnerhet ministeriernas särskilda åtgärder som främjar jämställdhet, lämnas granskningen i flera ministerier på en mycket abstrakt nivå. Bedömningen av budgetens könskonsekvenser förutsätter fortsatt utveckling: precisare inskrivningar, målsättningar och analys av anslagens fördelning. Om budgeten vill användas som ett effektivt redskap för integreringen av ministeriernas åtgärder borde förpliktelsen att ställa upp jämställdhetsrelaterade mål, åtgärder och resultatindikatorer förtydligas. Man bör även se till att de jämställdhetsmål och åtgärder som inkluderats i budgeterna motsvarar jämställdhetsredogörelsens riktlinjer och jämställdhetsprogrammets åtgärder. Könsperspektivet borde, förutom utarbetandet av budgeten, även ingå i uppföljningsprocesserna, till exempel i statens bokslut. I budgeten borde de olika åtgärdernas och politikområdenas könsrelevans och fördelningen av offentliga medel till kvinnor och män framgå.

I internationella jämförelser är Finlands situation gällande integreringen av budgeten bättre än genomsnittet. Könsbudgeteringen är i inledningsskedet eller ett nästan okänt begrepp i 20 EU-länder.

3 Ministerierna producerar information och statistik som gäller människor specificerad enligt kön.

Åtgärder och utvärdering

Integrering kräver information som specificerats enligt kön, på basis av vilken ministerierna kan främja och följa upp den påverkan som deras verksamhet har på jämställdheten mellan könen.

Alla ministerier har inte nyckeltal som gäller människor och som det lönar sig att åtskilja enligt kön. År 2013 meddelade tre ministerier att de specificerade sina uppföljningsindikatorer som gäller människor enligt kön. Skilda jämställdhetsindikatorer används i åtta ministerier (FM, JM, UM, IM, UKM, ANM, SHM, JSM), vilket är fyra fler än 2011. En del av dessa indikatorer torde gälla personalen (t.ex. enkäter om klimatet på arbetsplatsen och jämställdhetsbarometer) och inte ministeriets verksamhet.

Informationen som ministerierna använder, beställer och producerar skiljs i regel alltid, eller åtminstone ibland, åt enligt kön. Endast på SRK skiljs inte informationen vanligen åt enligt kön. Som exempel på relevant statistik som specificerar könet kan man nämna ANM:s arbetsförmedlingsstatistik och SHM:s statistik gällande hälsoskillnader, pension och föräldraledigheter. Information specificerad enligt kön samlas ofta eller åtminstone ibland in, analyseras och används vid ministerierna som ett stöd för beslutsfattandet. Enligt ministerierna har könsperspektivet etablerats eller håller på att etableras i produktionen av statistik och information.

4 Könsperspektivet integreras i resultatstyrningen av ämbetsverk och inrättningar inom förvaltningsområdet.

Åtgärder och utvärdering

Ministerierna har utvärderat situationen gällande integreringen av könsperspektivet i ministeriets strategi, verksamhetsplaner, förvaltningsområdets resultatavtal samt uppföljningens dokument.

Integreringen av styrnings- och planeringsprocesserna är sällan etablerad och situationen i ministerierna varierar. Könsperspektivet kan tas i beaktande under ett år, men inte under det följande året. I fyra ministerier hade man på något sätt beaktat könsperspektivet i ministeriets strategi. Fem ministerier konstaterade att deras strategi inte innehåller någon hänvisning till jämställdhet mellan könen (FM, UKM, ANM, MM, JSM). I UM:s, JSM:s och KM:s strategi ingick könsperspektivet i personalpolitiken. I sex ministerier hade könsperspektivet inkluderats i arbetet med verksamhetsplanen.

Vid sju ministerier var integreringen av könsperspektivet en del av resultatavtalen med förvaltningsområdets ämbetsverk och inrättningar. FM publicerade våren 2013 nya anvisningar för resultatstyrningen i alla ministerier i form av s.k. resultatkort. Ett av de resultatkort som publicerats behandlar integreringen av könsperspektivet i resultatstyrningen.

God praxis för integreringen av resultatstyrningen är redan i bruk: könsperspektivet kan lyftas fram tydligt i resultatförhandlingarna (FSM, IM), förvaltningsområdets ämbetsverk och inrättningar kan grunda nätverk som stöder integrering och jämställdhetskompetens (SHM); man kan ordna integreringsutbildning för ämbetsverkens och inrättningarnas jämställdhetskanspersoner (SHM, ANM); de styrda parterna åläggs att utnämna pilotprojekt (ANM); representanter från förvaltningsområdets ämbetsverk och inrättningar deltar i ministeriets operativa jämställdhetsarbetsgrupps möte (KM).

Fastän det i resultatavtalen inte ännu kan ses särskilt många jämställdhetsmål eller förändringar mot ett mer könsmedvetet håll har samarbetet och diskussionen om jämställdhet kommit igång mellan ministerierna och ämbetsverken och inrättningarna på vissa förvaltningsområden. Om och när ministerierna inkluderar jämställdhetsmål i sin strategi eller identifierar könets betydelse i sin verksamhet blir könsperspektivet en naturlig del av den strategiska och operativa planeringen, uppföljningen och resultatstyrningen. Att inkludera könsperspektivet i resultatstyrningsavtalen är en god utgångspunkt, men för att integrera resultatstyrningsprocessen krävs det även aktiv uppföljning, spridning och etablering av god praxis samt övriga metoder, till exempel integreringsutbildningar i inrättningarna.

5 Könsperspektivet inkluderas i grundutbildningarna för tjänstemännen och ledningen, till exempel introduktionsutbildningarna

Åtgärder och utvärdering

En av grundförutsättningarna för integreringen av könsperspektivet är att tjänstemännen har jämställdhetskompetens. I Finland erbjuder universitets- eller högskoleexamina inte nödvändigtvis baskunskaper om könets betydelse i samhället. Det är tydligt att ministeriernas personal behöver både grundläggande kunskaper och vidareutbildning om könsperspektivets betydelse i samhället i allmänhet och i relation till det egna arbetet i synnerhet. Könsglasögon-projekten 2008–2010 var en för finländska förhållanden stor satsning på grundutbildningen, men behovet på utbildning och stöd är förstået konstant. Man bör öka antalet sakkunniga, utbilda ny personal och fördjupa kompetensens kvalitet.

Ministeriernas utvärderingar av stödet för jämställdhetsarbete och jämställdhetsutbildningarna som erbjudits i den egna organisationen har blivit positivare under regeringsperioden. På hösten 2013 erbjöd SHM en utbildning om bedömning av könskonsekvenser för lagberedare, som genomfördes i alla ministerier utom ANM. Å andra sidan har det i ANM och dess förvaltningsområde under de senaste åren erbjudits mer jämställdhetsut-

bildning inom det egna förvaltningsområdet än i de övriga ministerierna. Dessa har erbjudits av bl.a. utvecklingsprogrammet Valtava, som delfinansierats av EU.

År 2013 behandlades grunderna i integrering i sju ministeriers introduktionsutbildningar eller motsvarande grundutbildningar. Utvecklingsprojekt eller utredningar som stöd för integreringen genomfördes 2013 av FSM och UM. Under tidigare år genomfördes dessa i flera ministerier. Information och stöd erbjöds i huvudsak genom ministeriets intranät eller externa webbplats, eller skaffades av utomstående experter. Det erbjudna materialets kvalitet eller kvantitet har inte analyserats närmare. I statsrådets gemensamma introduktionsutbildning (det s.k. SR-passet) ingår könsperspektivet i samband med utbildningen om lagförslagets konsekvensbedömning.

I allt utvecklingsarbete är det utmanande att utnyttja informationen effektivare. Under 2013 förbättrades tillgången till information och växelverkan i statsrådets integreringsarbete genom att man grundade ett elektroniskt forum för de operativa jämställdhetsarbetsgruppernas (TTR) nätverk på Senaattori-webbplatsen. TTR-nätverket, som grundades 2010, har som mål att utveckla integreringen av könsperspektivet i statsförvaltningen, dela god praxis, höra experter och sprida information om könsperspektivet och integreringen av det. Inom nätverket har man bl.a. behandlat ministeriernas aktuella jämställdhetsärenden som ingår i regeringens jämställdhetsprogram, Peking-åtgärdsprogrammet och CEDAW-avtalet. I det elektroniska forumet, som är öppet för statsrådets alla medlemmar, samlas information om jämställdhet mellan könen och integrering, bl.a. nätverkets mötespromemorior och ministeriernas operativa jämställdhetsplaner.

Under regeringsperioden har även Centret för jämställdhetsinformation Minna etablerat sin verksamhet (www.minna.fi). Centret erbjuder länkar, grundläggande information samt aktuell nyhetsinformation och forskningsdata för alla som är intresserade av jämställdhet. Målet är att centret ska fungera som en informationskälla med låg tröskel även för de experter som bereder ärenden i ministerierna.

6 Varje ministerium integrerar könsperspektivet inom minst ett viktigt verksamhetsområde eller projekt som har en beröringspunkt med verkställandet av regeringens insatsområden.

Åtgärder och utvärdering

I början av regeringsperioden valde alla ministerier minst ett projekt eller program som könsperspektivet inkluderas i. Å andra sidan har målet varit att man inom dessa betydande projekt särskilt ska främja jämställdhet mellan könen, och att man därigenom skulle genomföra regeringsprogrammets och jämställdhetslagens krav om att integrera könsperspektivet i all verksamhet och allt beslutsfattande. Å andra sidan har projekten fungerat som pilotprojekt genom vilka ministerierna utvecklar integreringen av könsperspektivet mer allmänt i sin projektverksamhet. Alla pilotprojekt har behandlats på mötena för arbetsgruppen för uppföljning av jämställdhetsprogrammet. Projektens verksamhet och resultat gällande integreringen av könsperspektivet beskrivs i bilagan.

Pilotprojekten har använt olika metoder för att integrera könsperspektivet i sin verksamhet. Könsperspektivet eller jämställdhetsmålet kan ha skrivits in i projektets målsättningar eller beslut om inrättande, det kan ingå i åtgärderna, målgrupperna, statistiken som används och uppföljningsindikatorerna.

Exempel på god praxis:

- Programmet för att minska fattigdom, utslagning och hälsoproblem har utvecklat indikatorer specificerade enligt kön.

- I programmet för strukturomvandling och arbetsmarknadens funktion, Skogsprogrammet och Barn- och ungdomspolitiska utvecklingsprogrammet har särskilda jämställdhetsmål skapats.
- I beredningen av totalreformen av lagstiftningen som gäller samhällspåföljder och migrationsstrategin har bedömningen av könskonsekvenser framhävts.

Projektens och programmens uppkomstmekanismer varierar, vilket gör det utmanande att inkludera könsperspektivet i projektverksamheten på ett permanent och omfattande sätt. Vid ministerierna anser man liksom tidigare år att ansvaret för att integrera könsperspektivet i projekten ligger hos den som ansvarar för beredningen, men vid åtminstone fem ministerier går också den operativa jämställdhetsarbetsgruppen igenom centrala projekt.

Från de senaste tio åren finns gott om god praxis och goda exempel, men de har inte spridits inuti och mellan ministerierna. För att praxisen ska etableras krävs det att någon vid ministeriet tar lärdom av det som gjorts och funderar på hur verksamheten kunde förbättras. Detta skulle vara jämställdhetsarbetsgruppernas uppgift.

I princip är det enklare att styra ministeriernas permanenta program och projektfinansiering. Ministerierna kan och borde förutsätta att dess projekt som genomförs med hjälp av offentlig finansiering främjar jämställdhet mellan könen. Under 2013 meddelade åtta ministerier eller förvaltningsområden att de beviljade finansiering t.ex. till organisationers eller övriga aktörers projekt (UM, IM, UKM, ANM, SHM, JSM, KM, MM). I UKM och IM ingår könsperspektivet i projektfinansieringens mål eller bedömningskriterier. Vid fem ministerier ingår könsperspektivet i uppföljningen och utvärderingen av projektfinansieringen.

I UM har könsperspektivet redan integrerats i utvecklingssamarbetsprojekten i flera år. Enligt OECD:s statistik som publicerades 2014 var jämställdhet mellan könen antingen huvud- eller delmålet i vartannat av Finlands bilaterala utvecklingssamarbetsprojekt 2012. Detta betyder att 2012 användes 182,9 miljoner euro av Finlands finansiering för bilateralt utvecklingssamarbete för projekt vars huvud- eller delmål var jämställdhet mellan könen. Finansieringen av multilaterala projekt har en stark betoning på jämställdhet. Finland är en av UNWomen:s och UNFPA:s huvudfinansierare, samt bland de 20 största finansierare av UNICEF, UNDP, WHO och UNAIDS. Alla dessa organisationer betonar jämställdhet mellan könen, och Finland kräver att organisationerna integrerar könsperspektivet i sitt direktions- och plenumarbete, samt tydliga mål för att uppnå detta.

Inom SHM:s förvaltningsområde samlar Penningautomatföreningen (RAY) in information om hur många män och kvinnor i vilka åldrar som deltagit i de organisationers verksamhet som får finansiering, enligt organisationerna egen statistik. Enligt statistiken för 2013 var kvinnor över 60 i majoritet, och unga män i minoritet. Bl.a. med sitt program Paikka auki strävar RAY till att satsa på ungdomar och rikta nya bidrag särskilt till ungdomar. RAY håller på att utveckla en egen barometer som ytterligare kommer att specificera informationen om hur bidragen fördelas enligt kön, ålder, bostadsort, familjeform och utbildningsbakgrund.

UKM har som en del av sin idrottspolitik finansierat utredningar om jämställdhet mellan könen som även riktas till flickor och pojkar. På våren 2014 publicerades bl.a. utredningen ”Miesten ja naisten tasa-arvon edistäminen liikuntapolitiikassa: Hyviä käytäntöjä Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa” (Främjande av jämställdheten mellan män och kvinnor i idrottspolitik: God praxis i Finland, Sverige och Norge). Jämställdhetsperspektivet har även uppmärksamats i projektansökningar för barn- och ungdomsidrotten samt hälsofrämjande idrott för vuxna.

7 Vid varje ministerium finns en operativ jämställdhetsarbetsgrupp som sammanträder regelbundet.

Åtgärder och utvärdering

Från och med 2012 har alla ministerier haft en officiellt tillsatt operativ jämställdhetsarbetsgrupp. Flera arbetsgrupper har fått ett nytt uppdrag under 2012 (JM, JSM, IM, MM) eller 2013 (SRK, FSM och UKM). De flesta arbetsgruppers verksamhetsperiod tar slut i slutet av 2015 eller då regeringsperioden tar slut under 2015. I regel har grupperna i uppdrag att planera, samordna och följa upp integreringen av könsperspektivet vid ministeriet. Planeringen och samordningen för hela förvaltningsområdet sköts av grupper om fyra ministerier. Åtta arbetsgrupper behandlar även personalpolitiska jämställdhetsärenden och likabehandling. Fastän förutsättningarna för operativt jämställdhetsarbete (integrering) i statsrådet förbättrats betydligt i och med de operativa jämställdhetsarbetsgrupperna har man ändå inte uppnått alla de mål som ställts upp för gruppernas verksamhet.

För att fungera på idealiskt sätt borde gruppen samlas regelbundet på ett sätt som gör det möjligt att delta i ministeriets kärnprocesser, gruppen borde ha en ordförande som hör till den högsta ledningen, både processerna och ansvarsområdena borde representeras, och grupperna borde föra fram ärenden för behandling i ministeriets ledningsgrupp.

Att inkludera jämställdhetsperspektiv i ministeriets verksamhet förutsätter kompetens i ministeriets centrala teman och processer. Växelverkan mellan dem som känner till processer, dem som känner till ärenden och dem som har jämställdhetskompetens skapar de bästa förutsättningarna för utvecklingsarbete. Den operativa jämställdhetsarbetsgruppens sammansättning har alltså betydelse för hur väl arbetet lyckas. I tio ministerier representerar TTR:s medlemmar olika avdelningar, och inför därmed substanskompetens i arbetsgruppen.

Det är anmärkningsvärt att ansvaret för att främja jämställdhet i ministeriet ligger hos den högsta ledningen. Man bör ta ansvar för genomförandet av integreringen och följa upp det i enlighet med ministeriets normala praxis. Under 2013 förde nio arbetsgrupper fram jämställdhetsärenden för behandling av sitt ministeriums ledningsgrupp.

I miljöministeriet och försvarsministeriet är gruppens ordförande kanslichefen, i fem ministerier avdelningschefen (2012 fanns det sju avdelningschef-ordförande) och fem ministerier meddelar att de utnämnt någon annan person som ordförande (jämställdhetsambasador, lagstiftningsdirektör, konsultativ tjänsteman, personal- och förvaltningsdirektör, chef för informationstjänsten). I SHM och KM är ordförandeskapet roterande mellan överdirektörerna/avdelningscheferna. I vissa ministerier har arbetsgruppernas ordförandeskap flyttats från den högsta ledningen till ledningen på mellannivå eller experter.

För många arbetsgrupper var den viktigaste ansträngningen under de första verksamhetsåren att skapa en operativ jämställdhetsplan som anpassats till det egna ministeriets verksamhet. År 2013 hade tio ministerier en gällande operativ jämställdhetsplan (2012 var antalet ministerier sex). Flera planer är i kraft i fyra år och infaller på 2011–2017, beroende på när de trätt i kraft. Av sin natur är planerna tydligt verkställande, och i dem framhävs målsättningar, åtgärder och ansvarsfördelning. Lägesrapporter, strategi och resurser behandlas mindre i planerna.

8 Samordning och främjande av integreringen har skrivits in i befattningsbeskrivningen för minst en tjänsteman vid varje ministerium.

Åtgärder och utvärdering

För att integrera könsperspektivet i ministerierna krävs det att man lägger resurser, i synnerhet arbetstid, på detta arbete. År 2013 ingår främjandet av jämställdhet mellan könen eller integreringen av könsperspektivet i minst en persons befattningsbeskrivning i elva ministerier (2012 var antalet 7, 2011 var det 10). Oftast hade arbetsinsatsen anvisats till arbetsgruppens sekreterare och/eller ordförande uttryckligen för att koordinera det operativa jämställdhetsarbetet. Mängden arbetstid som reserverats för integreringsarbetet varierar mycket: en arbetsgrupps sekreterare kan lägga en dag i månaden på integreringsarbetet, medan man någon annanstans lägger 3–4 månadsverken på arbetet, eller totalt ca ett årsverke då man räknar ihop flera personers arbetsinsats. I åtminstone UM, SHM och ANM finns det personer vars huvuduppgift är att främja jämställdheten, men deras arbetsinsats kan inte användas helt för ministeriets interna integreringsarbete. Ministerierna konstaterar att bristen på resurser och kompetens gör att integreringen framskrider långsammare.

9 Ministerierna rapporterar varje år om hur integreringen av könsperspektivet framskrider.

Åtgärder och utvärdering

Under regeringsperioden har man årligen sammanställt en rapport om hur integreringen fortskrider inom ministeriernas nyckelprocesser och hur etablerade integreringspraxisen och -strukturerna är. Alla ministerier har rapporterat om verksamheten under 2013 som relaterar till integrering (2012 var uppgifterna ännu bristfälliga). Informationen behövs i integreringens utvecklingsarbete, och även regeringens jämställdhetsprogramms interimis- och slutrapporter baserar sig i huvudsak på dessa rapporter. Förutom den årliga rapporten som behandlar hela statsrådet följs jämställdhetens framskridande upp i fem ministerier som en del av ministeriernas normala uppföljningsprocesser, t.ex. i samband med strategin, verksamhetsplanerna eller förvaltningsområdets resultatavtal (IM, UKM, SHM, JSM och KM).

10 Ministerarbetsgruppen för förvaltning och regional utveckling följer regelbundet upp hur integreringen framskrider och ger ministerierna rekommendationer om hur den kan verkställas effektivare.

Åtgärder och utvärdering

Ministerarbetsgruppen för förvaltning och regional utveckling har behandlat integreringen vid sitt möte hösten 2012 och november 2014.

11 Kanslichefsmötet behandlar regelbundet frågor kring verkställandet av integreringen.

Åtgärder och utvärdering

Integrering har behandlats vid kanslichefsmötet 2012.

12 Nätverket för de operativa jämställdhetsarbetsgrupperna stöder de operativa jämställdhetsarbetsgruppernas arbete.

Åtgärder och utvärdering

Nätverket för ministeriernas operativa jämställdhetsarbetsgrupper har samlats åtta gånger per år från och med 2010. Nätverkets verksamhet samordnas av SHM/jämställdhetsenheten och varje ministerium ordnar mötena i tur och ordning. Under mötena behandlas ministeriernas centrala jämställdhetsteman t.ex. på basis av Peking-åtgärdsprogrammet och CEDAW-avtalet, projekt som ska integreras enligt vad som beslutats i jämställdhetsprogrammet, regeringens jämställdhetsprogram, uppföljningen av integreringen samt ministeriernas operativa jämställdhetsarbets metoder och utmaningar. Nätverket är ett viktigt forum för utvecklingsdiskussion och informationsutbyte för statsrådets operativa jämställdhetsarbete.

3 JÄMSTÄLLDHETSLAGSTIFTNINGEN OCH JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA ÅTGÄRDER

3.1 JÄMSTÄLLDHETSLAGSTIFTNINGEN

Regeringsprogrammet

Hur jämställdhetslagen och handlingsplanerna för jämställdhet fungerar ska följas upp tillsammans med arbetslivets parter.

I samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna och frivilligorganisationerna kommer man att bereda ny lagstiftning om likabehandling för att överlämnas till riksdagen. Avsikten är att denna nya lagstiftning ska beakta lagstiftningsutvecklingen i Europa och på ett effektivt sätt garantera likabehandling oberoende av diskrimineringsgrund. Samtidigt stärks tillsynen och effektiviseras förvaltningen i syfte att verkställa detta. Lagen om likabehandling och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska även framöver vara separata lagar. -- Arbets- och näringsministeriet utreder och bereder ändringar som gäller likabehandling och reglering av arbetslivet.

Jämställdhetsprogrammet

13 I samråd med arbetsmarknadsparterna utreds behoven av att ändra de bestämmelser i jämställdhetslagen som gäller utarbetandet av jämställdhetsplaner på arbetsplatserna. I synnerhet ska en precisering av bestämmelserna om lönekartläggningar och av förtroendemännens rätt att få information samt tryggheten av personalens påverkansmöjligheter utredas. Utifrån utredningen bereds på trepartsbasis nödvändiga ändringar i jämställdhetslagen. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

Regeringens proposition med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den (RP 19/2014 rd) gavs till riksdagen den 3 april 2014. Lagarna trädde i kraft den 1 januari 2015. Propositionen innehåller förslag till granskning av bestämmelserna i jämställdhetslagen gällande jämställdhetsplanen på arbetsplatsen. Bestämmelserna om lönekartläggningen flyttas till en ny paragraf, där det föreskrivs om syftet med lönekartläggningen, som görs som en del av jämställdhetsplanen, förpliktelsen att utreda orsakerna till tydliga löneskillnader mellan kvinnor och män samt förpliktelsen att rätta till de löneskillnader det inte finns någon acceptabel orsak till. Därutöver föreslås det att jämställdhetsplanen kan utarbetas minst vartannat år i stället för den årliga granskningen i nuläget, att personalrepresentanternas ställning framhävs och att det i lagen införs en skyl-

dighet att informera personalen om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Förslagen har beretts i en arbetsgrupp där de centrala arbetsmarknadsorganisationerna och experter deltog.

Kontaktperson: Johanna Hautakorpi, SHM

14 Hur jämställdhetslagen och jämställdhetsplaneringen fungerar följs upp tillsammans med arbetsmarknadsparterna genom en uppföljningsundersökning av detta år 2014. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

Uppföljningsundersökningen av hur jämställdhetslagen fungerar har inte genomförts inom planerad tidtabell, utan dess inledande håller fortfarande på att förberedas. Projektets preliminära genomförandeplan har utarbetats och ett anslag har reserverats för forskning. En anbudstävling håller på att ordnas för projektet.

Kontaktperson: Johanna Hautakorpi, SHM

15 Lagstiftningen om tillsynen över jämställdhetslagen reformeras med beaktande av reformen av lagstiftningen om likabehandling och övriga reformbehov; till lagen fogas bl.a. bestämmelser om förlikning samt utreds möjligheterna att utsträcka rätten att anhängiggöra ärenden i nämnden för jämställdhetsfrågor. (SHM, JM)

Åtgärder och utvärdering

Regeringens proposition med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den (RP 19/2014 rd) gavs till riksdagen i april 2014 (se åtgärd 13 ovan). Propositionen innehåller lagförslag som gäller jämställdhetsombudsmannen samt likabehandlings- och jämställdhetsnämnden, samt ändringsförslag till jämställdhetslagen som gäller sammanslagningen av nämnderna. Dessutom gav regeringen den 4 september 2014 riksdagen en komplettering av regeringens proposition (RP 111/2014 rd) vars syfte var att överföra jämställdhetsombudsmannen samt likabehandlings- och jämställdhetsnämnden till justitieministeriets förvaltningsområde.

Den 21 januari 2014 publicerades en utredning om jämställdhetslagens tillsynsbestämmelsers funktionsduglighet. Utredningen innehåller utvecklingsförslag gällande tillsynen, inbegripet utvidgandet av förlikning och rätten att anhängiggöra ärenden i nämnden som behandlar jämställdhetsärenden. Det är meningen att utredningen ska fungera som grund för det fortsatta arbetet.

Kontaktpersoner: Terhi Tulkki, SHM och Timo Makkonen, JM

16 I jämställdhetslagen stadgas om diskrimineringskydd och främjande av jämställdheten för dem som hör till könsminoriteterna. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

Regeringens proposition med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den som nämns ovan innehåller ett förslag till att förbjuda diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck och relaterade rättsmedel. Dessutom förpliktas myndigheter, arbetsgivare och utbildningsanordnare att förebygga sådan diskriminering. Genom ändringarna tryggas fullgörandet av förbudet enligt grundlagen att diskriminera könsminoriteter.

Kontaktperson: Johanna Hautakorpi, SHM

17 Bestämmelser om jämställdhetsplanering vid läroanstalter som ger grundläggande undervisning stadgas i jämställdhetslagen. En utvidgning av diskrimineringsförbudet gällande läroanstalter också till läroanstalter som ger grundläggande undervisning utreds. Föreskrivning av jämställdhetsplaneringsskyldighet inom småbarnsfostran utreds. (SHM, UKM)

Åtgärder och utvärdering

Regeringens proposition med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den som nämns ovan innehåller ett förslag till att utvidga läroanstalternas jämställdhetsplanering till läroanstalter som ger grundläggande undervisning. Utvidgandet av diskrimineringsförbudet gällande läroanstalter har inte ännu utretts, men inom undersökningen i åtgärd 14 är tanken att man även ska utreda funktionsdugligheten hos de diskrimineringsförbud som gäller läroanstalter. Målet är att utföra en utredning om jämställdhetsplaneringsskyldigheten inom småbarnsfostran under denna regeringsperiod.

Kontaktpersoner: Johanna Hautakorpi, SHM och Terhi Tulkki, SHM

18 Möjligheten att i jämställdhetslagen ålägga myndigheterna skyldighet att utarbeta en operativ jämställdhetsplan utreds. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

Utredningsprojektet i ärendet har inletts, och enligt projektets tidtabell blir utredningen klar i december 2014.

Kontaktperson: Terhi Tulkki, SHM

19 Behovet av en reglering av jämställdhetskränkande reklam omvärderas senast under 2014 efter erhållandet av erfarenheter av konsumentskyddslagen 2008 och Reklametiska rådets omformade roll. (JM)

Åtgärder och utvärdering

Bedömningspromemorian som gäller saken färdigställdes i december 2014. I bedömningen konstateras att reklam som kränker jämställdheten regleras genom bestämmelser i 2 kap. i konsumentskyddslagen som gäller marknadsföring i strid mot god sed och som preciserades år 2008. Med praxis som strider mot god sed avses användning av etiskt tvivelaktiga förfaringsätt i marknadsföringen. Konsumentombudsmannen övervakar att bestämmelserna iakttas. Självregleringen inom reklambranschen och Reklametiska rådet för sin del ser till att de etiska principerna följs i reklamen. Den gällande regleringen anses vara tillräcklig och täckande i fråga om reklam som kränker jämställdheten.

Kontaktperson: Paula Hannula, JM

3.2 FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET OCH FÖREBYGGANDE AV DISKRIMINERING I ARBETSLIVET, MINSKNING AV LÖNESKILLNADERNA MELLAN KÖNEN OCH FÖRENANDE AV ARBETE OCH FAMILJ

Regeringsprogrammet

Det likalönsprogram som redan inletts på trepartsbasis fortsätter med målet att före 2015 minska skillnaden mellan kvinnors och mäns lön så att den är högst 15 procent. För att precisera vilka åtgärder som behövs kommer två omfattande forskningsprojekt att inledas.

Man stöder de olika förvaltningsområdenas åtgärder för att minska klyftorna på arbetsmarknaden. -- Antalet heltidsanställningar ska främjas. -- Systemet för uppföljning av diskriminering utvecklas.

Möjligheterna för småbarnsföräldrar att flexibelt förena familjeliv och arbete stöds. -- Genom systemet med familjeledigheter ökas barnens välfärd och stöds bägge föräldrarnas möjligheter att delta i såväl vården av barnet som i arbetslivet. Avsikten är att öka den ledighet som är öronmärkt för pappor, göra pappors användning av familjeledigheter smidigare och göra det möjligt att längre än för närvarande vårda barn i hemmet med hjälp av familjedagpenning. Dessutom är avsikten att rättigheterna för familjer med adopterade barn, flerlingsfamiljer och familjer där barn är placerade utom hemmet ska förbättras jämfört med övriga familjer. En utredning ska göras av på vilket sätt lagstiftningen tryggar rättigheterna för dem som återgår i arbete efter en familjeledighet och av de rådande nivåerna på dagpenningförmånerna inom ramen för systemet för familjeledigheter, i synnerhet med tanke på hur de sporrar pappor till att utnyttja familjeledigheter. -- Regeringen kommer tillsammans med parterna inom arbetslivet att främja verksamhetsformer baserade på god praxis, och arbetsplatserna blir med hjälp av dem mera familjevänliga än för närvarande. -- Föräldrarnas möjligheter till deltidsarbete ska förbättras. Man överväger möjligheterna att höja den partiella vårdpengen och göra möjligheterna att utnyttja den smidigare. -- En gradvis återgång till arbetslivet för dem som får stöd för hemvård av barn ska främjas genom en kombination av tjänsterna inom småbarnsfostran och ekonomiskt stöd. Förutsättningarna för att stödet ska beviljas och andra villkor utreds och avgörs före utgången av 2012.

Jämställdhetsprogrammet

20 En av ANM och SHM tillsatt arbetsgrupp utreder konsekvenserna av olika sätt att använda arbetskraften och av olika arbetsformer och bedömer dessa dessutom som en fråga om jämställdhet mellan könen. Arbetsgruppen bedömer om gällande arbets-, socialförsäkrings- och beskattningstagstiftning motsvarar de förändringar som har skett inom sätten att använda arbetskraft och ger efter behov förslag till ändringar av lagstiftningen. (ANM, SHM)

Åtgärder och utvärdering

Arbetsgruppen har som uppgift att klarlägga förändringstrender och strukturella förändringar på arbetsmarknaden och inom företagsverksamheten och att bedöma deras konsekvenser för under vilka former arbetet utförs, hur arbetskraften utnyttjas och arbetstidsfrågor. Arbetsgruppen har bl.a. granskat deltids- och tidsbundna arbetsförhållandens påverkan på arbetstagarens ställning och utrett problematiska aspekter när det gäller personer som sysselsätter sig själva och därmed befinner sig på gränsen mellan anställning och företagande. Dessa frågor har även granskats ut könsperspektiv. Arbetsgruppen följer hur de uppgifter som specificerats framskrider och rapporterar i slutet av sin mandatperiod om resultaten av utrednings- och utvecklingsarbetet som helhet. Bland de åtgärdsförslag som genomförts kan till exempel nämnas rapporten från arbetsgruppen som utreder deltidsarbete, den ändrade lagstiftningen om hyrd arbetskraft, undersökningen om självsysselsättning, utredningen om behoven av statistikföring och information samt utredningen om nolltimmarskontrakt.

Den 31 augusti 2012 tillsatte arbets- och näringsministeriet en arbetsgrupp för att utreda frågor kring deltidsarbete. Arbetet blev färdigt i februari 2013. Utredningens fokus låg på skyldigheten att erbjuda mer arbete och relaterade utmaningar. Arbetsgruppen granskade de existerande bestämmelserna om deltidsanställda ur ett arbetsrättsperspektiv. Gruppen kartlade även deltidsarbetets mängd och användning inom olika verksamhetsområden, i synnerhet inom handeln, och utvärderade deltidsarbetet ur statistikens, lagstiftningens och rättspraxisens synvinkel. Användningen av deltidsarbete granskades ut arbetstagarnas och arbetsgivarens synvinkel.

Som ett finländskt drag har man konstaterat att visstidsanställningen är könsfördelad och att tidsbundna arbetsförhållanden är allmänna bland kvinnor som är i rätt ålder för att bil-

da familj. Som en del av spridningen av arbets- och näringsministeriets utvecklingsstrategi för arbetslivet föreslog arbetsgruppen att man skulle föra vidare god praxis för till exempel vikariebanker, med hjälp av vilka man kunnat minska antalet tidsbundna arbetsförhållanden. Som en del av utvecklingsstrategin föreslogs det även att man skulle förbättra arbetstagarnas och arbetsgivarnas kunskap och medvetenhet om till exempel skyldigheten att meddela orsaken för det tidsbundna avtalet, rätt till semester och förbudet mot att inte förnya ett tidsbundet avtal eller att begränsa avtalets längd på grund av graviditet eller familjeledighet, så som avses i jämställdhetslagen. Hösten 2012 tillsatte arbets- och näringsministeriet en arbetsgrupp för att bereda utvecklingen av personalplaneringen. Lagändringarna verkställdes som en del av genomförandet av verksamhetsmodellen för arbetstagarnas yrkeskompetens, och de trädde i kraft den 1 januari 2014. Samarbetslagen bestämmelser om de ärenden som ska behandlas i personal- och utbildningsplanen är mer detaljerade än förr. Nya ärenden som ska behandlas är bl.a. antalet tidsbundna avtal som genomförts samt en utvärdering om hur de utvecklats.

Uthyrda arbetstagares ställning har utretts i en arbetsgrupp på trepartsbasis som baserar sig på ramavtalet. Den ovannämnda arbetsgruppen hade som uppgift att utreda om enighetsprincipen förverkligas för de praktiska grundernas del i de tidsbundna arbetsförhållanden som utförs som utlyrd arbetskraft. Som resultat av arbetsgruppens arbete ändrades arbetsavtalslagen så att det ur arbetsgivarens utredning om tidsbundna avtal ska framgå grunden för avtalets tidsbundenhet samt tidpunkten då det tidsbundna avtalet upphör, om detta fastställts då avtalet görs upp, eller den uppskattade tidpunkten då avtalet upphör, om detta är beroende på när arbetet slutförs, vikariatets tar slut el. dyl. objektivt skäl. Dessutom bör det ut utredningen framgå orsaken till och varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till tidsbundna avtalet, samt vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagen dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda. Ovannämnda ändringar trädde i kraft den 1 januari 2013.

I september 2012 tillsatte social- och hälsovårdsministeriet en arbetsgrupp för att utreda eventuella missförhållanden i den sociala tryggheten samt beskattningen som påverkar den sociala tryggheten för personer som arbetar i kreativa branscher och övriga personer som sysselsätter sig själva, samt att göra de ändringsförslag som behövs. Arbetsgruppen överlämnade sitt utlåtande i september 2013 (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2013:34). Arbetsgruppen lade fram olika förslag om att utveckla den sociala tryggheten för personer som arbetar i kreativa branscher och övriga personer som sysselsätter sig själva.

Arbetsgruppen bereder en slutrapport innan regeringsperiodens slut.

Kontaktperson: Jan Hjelt, ANM

21 En lindring av segregationen inom yrkeskarriärerna främjas genom utvecklingsverksamhet med bl.a. arbetskraftstjänster som specialområde. (ANM)

Åtgärder och utvärdering

På ANM:s avdelning för sysselsättning och företagande har lindringen av segregationen länge varit ett av utvecklingsverksamhetens centrala områden. Avdelningens operativa jämställdhetsarbetsgrupp har särskilt främjat jämställdhet mellan könen inom arbetskrafts- och företagsservicen och integrationsåtgärderna. I större utsträckning har uppgiftsområdet bl.a. varit att samordna, starta, följa upp och stöda samt vid behov genomföra de åtgärder som ingår i ministeriets operativa jämställdhetsplan och som hör till avdelningens verksamhetsområde. Arbetsgruppen har preliminärt kartlagt normerna för ar-

betskrafts- och företagsservice och det praktiska verkställandet av dessa ur jämställdhetsperspektiv. På basis av kartläggningen har man gett förslag om bl.a. statistikföring och övrig informationsproduktion samt om att analysera och utnyttja information, liksom även om personalutbildning, utvecklingsarbete, jämställdhets- och likabehandlingsplaner och jämställdhetskontaktpersoner. Avdelningens ledningsgrupp har beslutat att könsperspektivet särskilt kommer att inkluderas i informationshandledningen gällande reformen av arbets- och näringstjänsterna. Det är viktigt att påverka arbetsätten och arbetspraxisen i t.ex. arbetserbjudanden och övrig anvisning av tjänster. Dessutom görs könet synligt för specialgruppernas del (t.ex. ungdomar, invandrare, delvist arbetsföra personer). Man har fått material till analys på basis av könsperspektivet från statistik och övrig uppföljning av arbetskrafts- och företagsservicen (t.ex. arbets- och näringsbyråernas kundresponsundersökning 2013).

Gruppen RATO, "Strukturell arbetslöshet och utkomst", ordnar regelbundet arbetsmöten och utbildningar för NTM-centralerna och arbets- och näringsbyråerna om genomförandet och utvecklingen av arbetskraftsservice. Arbetskraftsservicens verkliga könskonsekvenser uppkommer vid genomförandet, så ärenden som gäller jämställdhet inkluderas i dessa arbetsmöten och seminariers program. I bedömningen av genomförandets påverkan kunde könskonsekvenserna lyftas fram bättre än nu, och den information som fås från bedömningen kunde användas på ett mångsidigare sätt för att planera servicen.

Just nu pågår undersökningen "Könsperspektivet i arbetskraftsbyråns tjänster" inom utvecklingsprogrammet VALTAVA, och den publiceras som en del av ANM:s serie i november 2014. Målet är att man i ministeriets utvecklingsarbete som riktas till arbetskraftsservicen ska utnyttja undersökningens resultat. Dessutom genomförde utvecklingsprogrammet VALTAVA en informationskampanj om fördomsfritt karriärval på hösten 2014. Syftet med kampanjen var att få igång en diskussion om "kvinnoarbeten och mansarbeten" samt könsrelaterade stereotyper om karriär- och yrkesval. Målgruppen var niondeklassister och gymnasieelever samt deras föräldrar, studiehandledare och lärare. Kampanjen fick mycket positiv feedback från målgrupperna. Utbildningsstyrelsen la upp kampanjens material på sin webbplats (oph.fi). Lärare har använt kampanjens material på sina lektioner, och ungdomarna har själva gjort videor om fördomar och aktivt diskuterat ämnet i sociala medier.

Kontaktperson: Lippe Koivuneva och Hillevi Lönn, ANM

22 Analyser av lönekartläggningarna börjar publiceras inom den statliga sektorn. Publiceringen sker till exempel i årsredovisningen, personalbokslutet eller i samband med annan personalrapportering. Analyserna av lönekartläggningen följs upp i samband med den normala personalplaneringen. (FM)

Åtgärder och utvärdering

FM:s utkast till förslag om ärendet väntar på att ändringarna till jämställdhetslagen ska godkännas i riksdagen. Rekommendationer ges efter att den förnyade jämställdhetslagen antagits. Den förnyade lagen trädde i kraft i början av 2015.

Kontaktperson: Mika Happonen, FM

23 I enlighet med regeringsprogrammet utreds hur lagstiftningen tryggar rättigheterna för dem som återgår till arbetet efter en familjeledighet. En arbetsgrupp på trepartsbasis inleder sitt arbete hösten 2012. Dessutom stärks de arbetskraftspolitiska metoderna att stöda sysselsättningen bland dem som efter en familjeledighet återinträder på arbetsmarknaden utan anställning. (ANM, SHM)

Åtgärder och utvärdering

Arbetsgruppen på trepartsbasis utredde hur lagstiftningen tryggar rättigheterna för dem som återgår till arbetet efter en familjeledighet. Arbetsgruppen överlämnade sin promemoria till arbets- och näringsministeriet i maj 2014. I promemorian behandlas arbetsavtalslagens bestämmelser om anställningsskydd och återkomst till arbetet samt bestämmelser i jämställdhetslagen som förbjuder diskriminering och den EU-lagstiftning som ligger bakom bestämmelserna. Återkomsten till arbetet efter en föräldraledighet granskas även i ljus av den inhemska och EU-domstolens rättspraxis. Dessutom utreds det i promemorian hur rättsskyddet förverkligas för personer som blivit ofördelaktigt behandlade på grund av att man brutit mot deras rättigheter gällande familjeledigheter.

Enligt arbetsavtalslagen omfattas gravida kvinnor och personer som utnyttjar sin familjeledighet av effektivare anställningsskydd. I lagstiftningen ingår ett uppsägningsförbud, och lagen erbjuder skydd mot uppsägning på grund av familjeledighet. Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av graviditet eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet. Efter familjeledigheten har arbetstagaren rätt att återgå till sitt gamla arbete. Arbetsavtalslagens bestämmelser gäller alla familjeledigheter och tryggar rätten att återgå till arbetet för dem som utnyttjar familjeledigheter. I jämställdhetslagen ingår ett förbud mot diskriminering på grund av kön och mot att försätta en arbetstagar i en missgynnsam position på grund av graviditet, förlossning eller föräldraskap. Följd på försummelse av lagen kan vara kompensation i enlighet med jämställdhetslagen och/eller skadestånd i enlighet med arbetsavtalslagen och/eller skadeståndslagen. Dessutom kan arbetsgivarens förfarande bestraffas som brott. Bestämmelserna som förbjuder diskriminering, principen om delad bevisbörda samt påföljderna tryggar de personers ställning som återvänder till arbetet efter föräldraledigheten även efter att de återvänt till arbetet.

Arbetsgruppen var inte ense om behovet av lagändringar, och arbetsgruppen föreslog inga lagändringar gällande återkomsten till arbete efter familjeledighet. Arbetsgruppen betonade en effektivare uppföljning av jämställdhetsplanen och effektivisering av personalens påverkningssamverkan, bättre beaktande av samarbetslagens bestämmelser på arbetsplatserna för att kombinera arbete och familj, god arbetsplatsspecifik praxis och inskolning gällande återkomsten till arbetet samt uppföljning av utnyttjandet av familjeledigheter och återkomsten till arbetet efter familjeledigheter med hjälp av undersökningar och statistik. Till exempel vore det nödvändigt att även lägga till frågor om återkomsten till arbetet i arbetskraftsundersökningens hushållsdel, och i synnerhet om personer återvänder till samma eller en annan ställning på arbetsplatsen.

Kontaktpersoner: Seija Jalkanen och Jan Hjelt, ANM

24 Regeringens mål är att öka den ledighet som är öronmärkt för pappor, göra pappors användning av familjeledigheter smidigare och göra det möjligt att längre än för närvarande vårda barn i hemmet med hjälp av föräldradagpenningen. (SHM, ANM)

Åtgärder och utvärdering

Riksdagen har godkänt regeringens proposition 111/2012 till lagar om ändring av sjukförsäkringslagen, 4 och 6 § i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn samt av 11 a § i lagen om barndagvård (903–905/2012). Pappor har rätt till en faderskapspenning som

betalas för sammanlagt 54 vardagar och som inte kan överföras på den andra föräldern. Om pappan inte använder sin rätt, går den förlorad. Faderskapspenning kan betalas för högst 18 vardagar samtidigt som den moderskaps- eller föräldrapenning som betalas till mamman under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden. Rätten till faderskapspenning är inte längre bunden till föräldrapenning, och minskar inte heller längre det antal dagar för vilka föräldrarna har rätt till föräldrapenning. Faderskapspenningen ska utnyttjas innan barnet fyller två år. Faderskapspenning för adoptivföräldrar eller förmåner som kan jämföras med faderskapspenningen ska när det gäller adoptivföräldrar eller partner i registrerade partnerskap på motsvarande sätt utnyttjas inom två år från det att barnet har tagits i vård. Faderskapspenningen betalas per barn så att födelsen av ett nytt barn i familjen inte längre innebär att pappans rätt till faderskapspenning för det föregående barnet upphör. Framflyttande av en faderskapspenningsperiod förutsätter inte heller längre att barnet har vårdats hemma under tiden mellan föräldrapenningsperioden och den faderskapspenningsperiod som har tagits ut efter föräldrapenningsperioden. I överensstämmelse med detta kan barndagvården inledas omedelbart efter föräldrapenningsperioden.

Kontaktperson: Pekka Humalto, SHM

25 Den i ramavtalet mellan regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna avtalade ändringen som ska stärka pappornas rätt till föräldraledigheter genomförs så att den träder i kraft i början av 2013. Reformens konsekvenser och uppfyllelsen av reformmålen granskas 2015. (SHM, ANM)

Åtgärder och utvärdering

År 2015 granskas hurdan påverkan lagändringen som nämns i punkt 24 (903–905/2012) har och hur dess mål uppnåtts.

Kontaktperson: Pekka Humalto, SHM

26 Vid utvecklingen av familjeledigheterna är avsikten att förbättra jämlikheten för familjer med bara en förälder, familjer med en umgängesförälder, familjer med adopterade barn, flerlingsfamiljer, regnbågsfamiljer och fosterfamiljer jämfört med övriga familjer. (SHM, ANM)

Åtgärder och utvärdering

På hösten 2012 granskade social- och hälsovårdsministeriet som tjänsteuppdrag preliminärt regeringsprogrammets inskrivningar ur olika familjetypers synvinkel. Som grund för granskningen låg det som föreslagits av Finlands Adoptivfamiljer rf, Finlands Flerlingsfamiljer rf, Föreningen för familjer med en förälder rf, Förbundet för Familjevård i Finland rf och Regnbågsfamiljer rf till arbetsgruppen för föräldraledighet (SHM 2011:12) samt senare i samband med riksdagsbehandlingen av regeringens proposition 111/2012 gällande utvecklingen av systemet för familjeledigheter. Enligt regeringsprogrammet bereds de frågor som ansluter sig till utvecklingen av det inkomstbaserade systemet för familjeledigheter i form av ett samarbete på trepartsbasis mellan arbetslivets parter. I det fortsatta arbetet bedöms alternativen för utveckling av finansieringen av det inkomstbaserade systemet för familjeledigheter och hur kostnaderna ska fördelas. Ändringarna i lagstiftningen genomförs när man har kommit överens om finansieringen.

Kontaktperson: Pekka Humalto, SHM

27 En åtgärdshelhet för att minska antalet avbrott i yrkeskarriären på grund av familjeledighet kommer att utarbetas före utgången av 2012. Syftet med den är ge bättre möjligheter till deltidarbete och en större flexibilitet i vårdsystemet. Dagvårdsavgifterna ändras så att de blir timbaserade och således förbättras också de faktiska möjligheterna att utnyttja dagvård på deltid. Utbudet av dagvård tryggas. (SHM, ANM, UKM)

Åtgärder och utvärdering

SHM, ANM: I början av 2014 trädde lagen om ändring av lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (975/2013) i kraft. Därmed ersätts den partiella vårdpenningen som betalas ut till föräldrar till barn under tre år med en ny flexibel vårdpenning. Flexibel vårdpenning kan betalas ut till ett under 3 år gammalt barns pappa, mamma eller övrig vårdnadshavare, inkl. adoptions- och regnbågsfamiljer. Båda föräldrarna kan få vårdpenning samtidigt om de ordnat sitt arbete så att de tar hand om barnet under olika tider. Detta gäller även föräldrar som inte bor i samma hushåll som sitt barn. Den flexibla vårdpenningen kan betalas ut så fort föräldradagpenningen tagit slut. Förutsättningen för att man ska få vårdpenning är att föräldern i genomsnitt arbetar högst 30 timmar i veckan eller högst 80 % av ett normalt heldagsarbets arbetstid. Föräldern bör vara anställd i ett arbets- eller tjänsteförhållande eller vara en företagare eller lantbruksföretagare som omfattas av FöPL- eller LFöPL-försäkringen. Även stipendiater som har LFöPL-försäkring omfattas av vårdpenningen. Den flexibla vårdpenningen är indelad i två grupper enligt föräldrarnas arbetstid. Familjens inkomster inverkar inte på beloppet. Den flexibla vårdpenningen betalas endast ut för ett barn åt gången. Syftet med lagändringen är att göra arbete mer lönsamt och i synnerhet öka småbarnsföräldrars möjligheter till deltidsarbete, och därmed främja övergången till arbetslivet för personer som får hemvårdsstöd. Deltidsarbete kan förbättra särskilt kvinnors återkomst till arbetet och förankring på arbetsmarknaden. Den flexibla vårdpenningen gör det lättare att kombinera arbetslivet och familjen, förkortar perioderna då föräldrarna är borta från arbetet på heltid samt uppmuntrar båda föräldrarna till att dela på barnskötseln.

Kontaktperson: Liisa Holopainen, SHM

Dessutom har regeringen beslutat i sitt strukturpolitiska program av den 29 augusti 2013 att "det nuvarande hemvårdsstödet delas lika mellan båda föräldrarna, och den subjektiva rätten till dagvård begränsas till deltid när en förälder är hemma på grund av mamma-, pappa-, föräldra- eller vårdledighet eller hemvårdsstöd på ett sätt som beaktar sociala skäl. Om den ena föräldern inte tar ut den ledighet som är avsedd för honom eller henne, går familjen miste om den delen av familjeledigheten." Reformen som berör fördelningen av hemvårdsstödet genomförs så att den gällande lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn ersätts med en ny lag om stöd för barnvård. En regeringsproposition gällande ärendet lämnas till riksdagen under höstsessionen 2014. Lagen avses träda i kraft den 1 augusti 2015. (SHM, UKM)

Kontaktperson: Riitta Kuusisto, SHM och Hanna-Mari Pekuri, UKM

3.3 FRÄMJANDE AV KVINNORS KARRIÄRUTVECKLING OCH ARBETE FÖR EN JÄMNARE KÖNSFÖRDELNING INOM BESLUTFATTANDET I DEN OFFENTLIGA OCH PRIVATA SEKTORN

Regeringsprogrammet

Regeringen kommer att fortsätta sitt samarbete med arbetslivsparterna för att främja kvinnors karriärutveckling. -- Staten främjar jämställdheten mellan könen och strävar systematiskt efter att trygga en tillräcklig kvinnlig representation i de statsägda bolagens styrelser.

Jämställdhetsprogrammet

28 Staten fortsätter programmet för att öka kvinnornas andel i styrelserna för statsägda bolag enligt följande mål och statsrådets principbeslut om statens ägarpolitik:

- 1) I styrelserna för av staten helägda bolag ska finnas minst 40 procent kvinnor respektive män.
- 2) I icke börsnoterade bolag där staten innehar majoritet ska styrelsekvoten på 40 procent likaså verkställas om uttryckliga grunder för något annat saknas (bolagsordningsbestämmelser, delägaravtal eller dylika).
- 3) I bolag där staten direkt eller indirekt är minoritetsägare ska staten och aktörer som representerar staten främja jämställdheten så att de utser styrelsemedlemskandidater på ett sätt som fullföljer jämställdhetsmålen.
- 4) I börsbolag där staten innehar majoritet är målet att nå ovan nämnda nivåer på 40 procent.

Avdelningen för ägarstyrning vid statsrådets kansli utarbetar årligen en lägesrapport om medlemskapen i styrelserna för statsägda bolag som fungerar på marknadsvillkor och om uppfyllelsen av jämställdhetsmålen inom statens ägarstyrning. En jämn könsfördelning främjas i bolagens ledningsgrupper och utnämningsskommittéer. (SRK)

Åtgärder och utvärdering

Staten har i roll av ägare från och med 2004 främjat jämställdhet mellan könen i valet av styrelsemedlemmar till statsägda bolag. Inom ramen för sin utnämningssrätt har staten för flera år sedan uppnått målen för jämlik behandling. Vid bolagsstämmor som hölls under 2014 var 45 % av de styrelsemedlemmar som utnämns av staten kvinnor. Genom målsättningar för jämlik representation och uppföljningen av målens förverkligande har staten varit en föregångare i att konkret främja jämställdhet i bolagsstyrelser. Urvalsprocessen för styrelsemedlemmar sköts professionellt, och kandidaterna som tas med i styrelsemedlemsbanken representerar de mål som staten ställt upp på ett mångsidigt sätt. Så här har man på bästa sätt kunnat garantera en mångfald som baserar sig på styrelsemedlemskandidaternas erfarenhet, sakkunskap samt ekonomiska och strategiska analysförmåga, utan att fokusera på könet. Staten försäkrar även i fortsättningen att principen om lika behandling av båda könen förverkligas i valet av styrelsemedlemmar till statsägda bolag, i enlighet med statsrådets principbeslut och regeringens jämställdhetsprogram. (Se bilaga 4 för mer exakt information).

Kontaktperson: Jarmo Väisänen, SRK

29 Regeringen fortsätter dialogen om stödandet av kvinnornas karriärutveckling med näringslivet. (SHM, ANM, SRK)

Åtgärder och utvärdering

Projektet NaisUrat som finansieras av Europeiska socialfonden och social- och hälsovårdsministeriet och som samordnas av Svenska Handelshögskolan inleddes på våren 2013 och avslutas i januari 2015. Projektet är en del av regeringens och arbetsmarknadsorganisationernas Likalönsprogram, och det stöder tjänstekvinnor samt kvinnor i sakkunniguppgifter och ledningsuppgifter på mellannivå att avancera till mer krävande uppgifter. Åtta organisationer har deltagit i detta utvecklingsprojekt som får forskningsbidrag, bland dem ett ministerium, en kommun, en löntagarorganisation, en folkhälsoorganisation samt små och medelstora företag. Projektet har utvecklat skraddarsydd lednings- och rekryteringspraxis ur perspektivet att främja jämställdhet mellan könen, samt strävat till att på basis av målorganisationernas erfarenheter utveckla verksamhetsmodeller för att öka kvinnors utvecklingsmöjligheter. Information om projektets resultat kommer att spridas i stor utsträckning. Inom projektet har man ordnat flera seminarier som varit öppna för en stor publik samt verkstäder som stöd för målorganisationernas egen utvecklingsverksamhet. Som en del av projektet ordnas ett forskningsseminarium som bid-

rar till utnyttjandet av insamlad forskningsdata samt skapas ett stödnätverk för målorganisationernas jämställdhetskontaktpersoner.

Projektet Jämställd karriärutveckling för chefer, TASURI (www.stm.fi/tasuri, Gender Equality in Top Management – Changing Practices in Economic Decision-Making) som finansieras av social- och hälsovårdsministeriet och Europeiska unionens program Progress inleddes i november 2013. Inom TASURI-projektet utredes man metoder för att regelbundet producera statistik om bolags högsta ledning som beaktar könet, samt utarbetar man en statistisk utredning (se åtgärd nummer 31). Dessutom bedöms utvecklingsbehov i bolags praxis för rekrytering av den högsta ledningen ur jämställdhetsperspektiv i den kvalitativa undersökningen "Uppmärksammade av jämställdhet mellan könen i rekryteringen av bolagens högsta ledning" genom att kartlägga hur väl praxisen lyckats samt problem som uppkommit. Målet är att öka öppenheten gällande rekryteringsbeslut ur jämställdhetsperspektiv. Undersökningsrapporten som publiceras på våren 2015 innehåller rekommendationer för börsbolag, statsägda bolag samt rekryterings- och direktökningsföretag för att uppmärksamma jämställdhet mellan könen då man rekryterar den högsta ledningen. Inom TASURI-projektet byggs internationella samarbetsnätverk upp och stärks de centrala aktörernas långsiktiga engagemang för att främja jämställdhet mellan könen i det ekonomiska beslutsfattandet. I juni 2014 ordnade man inom projektet seminariet I ledningens topp – Praxis och synvinklar på främjandet av jämställdhet mellan könen i företagets högsta ledning (Johtamisen huippua – Käytäntöjä ja näkökulmia sukupuolten tasa-arvon edistämiseen yritysten ylimmässä johdossa), och på våren 2015 ordnas ett seminarium som fokuserar på kvinnors karriärutveckling och rekryteringspraxis och -processer som beaktar jämställdhet mellan könen. Projektet avslutas i juli 2015.

Kontaktpersoner: Mia Teräsaho och Mari-Elina McAteer, SHM

30 Uppfyllelsen av en jämnare könsfördelning i börsbolagens styrelser följs upp. Om fördelningen inte blir tillräckligt jämn vidtas lagstiftningsåtgärder för att trygga en jämnare könsfördelning i börsbolagens styrelser. Huruvida utvecklingen är tillräcklig bedöms i juni 2014. I lagberedningen beaktas bl.a. den minimiandel på 40 procent som tillämpas i statsägda börsbolag och i börsbolag med statligt majoritetsinnehav, alternativa sätt för att fullfölja en jämnare könsfördelning och rimliga övergångstider. (JM/FM/SHM)

Åtgärder och utvärdering

Se bilaga 5: Bedömning av förverkligandet av en jämnare könsfördelning i börsbolagens styrelser.

Kontaktperson: Jyrki Jauhiainen, JM

31 Tillsammans med Statistikcentralen och andra aktörer utreds införandet av en praxis som möjliggör regelbunden publicering av andelarna kvinnliga respektive manliga medlemmar i börsbolagens styrelser. (FM)

Åtgärder och utvärdering

Inom projektet Jämställd karriärutveckling för chefer TASURI (2013–2015), som finansieras av social- och hälsovårdsministeriet och Europeiska unionens program Progress, utvecklas statistikproduktionen gällande bolags högsta ledning ur könsperspektiv (se även åtgärd 29). I statistikarbetsgruppen som tillsattes för utvecklingsarbetet, och som innehåller representanter från ministerier, Statistikcentralen och näringslivet, utreds sätt att regelbundet producera statistik om företags högsta ledning som beaktar könet och öka synergier mellan instanser som producerar statistik. Målet är även att förbättra spridningen av statistikuppgifter och information om hur de kan utnyttjas. TASURI-projektets statistiska utredning 'Kvinnors och mäns representation inom företagets högsta ledning' erbjuder beslutsfattarna och övriga centrala aktörer ett konkret redskap som innehåller samlade

statistikuppgifter om kvinnors och mens representation i börsbolag, de största onoterade bolagen samt statsägda bolags högsta ledning. I och med utredningen som producerades av Statistikcentralen växer kunskapen om de viktigaste utvecklingsbehoven i företagens högsta ledning för statistikproduktionen som gäller jämställdhet mellan könen. Utredningen, som publiceras i början av 2015, innehåller även förslag till utveckling av statistik gällande könsrepresentation i företagens högsta ledning.

Kontaktperson: Minna Sneck, FM och Mia Teräsaho, SHM

32 Verkställandet och uppföljningen av rekommendationerna om kvinnors karriärutveckling i statsförvaltningen fortsätts. (FM)

Åtgärder och utvärdering

År 2009 gav statens arbetsmarknadsverk en rekommendation för främjandet av kvinnors karriärutveckling inom statsförvaltningen. Rekommendationerna till åtgärder gäller bl.a. rekrytering, utbildning och karriärstigar, och åtgärderna har som mål att öka kvinnornas andel av de som söker och utnämns till statsförvaltningens alla chefs- och ledningsuppgifter. Ett omfattande uppföljningsförfarande för andelen kvinnor som utnämns kräver fortfarande utveckling, och man strävar till att genomföra det i samband med reformen av statens rekryteringssystem, som pågår nu. Statistikcentralen har utvidgat användningen av könsindelningen i sin statistik utifrån en omfattande plan. De statliga verken har i omfattande utsträckning infört statistik om kön (nyckeltal i boksluten) i sina verksamhetsberättelser. Den gemensamma jämställdhetsgruppen för Statens arbetsmarknadsverk och statens huvudavtalsorganisationer följer upp och utvärderar hur åtgärderna för att främja jämställdheten mellan män och kvinnor genomförs vid statens verk. Arbetsgruppen sammanträder och granskar uppgifter inom den statliga sektorn som beskriver en jämlik lönefördelning, mäns och kvinnors placering i olika uppgifter, karriärutveckling och jämställdhet i övrigt. Statens nätverk Kvinnliga chefer – framåt i karriären fortsätter sin verksamhet.

Kontaktperson: Kirsi Äijälä, FM

33 Könsperspektivet och främjandet av jämställdhet integreras i verksamheten för det nätverk för ledarskapsutveckling som kommer att grundas och i de kvalitetskriterier för gott ledarskap som kommer att tas fram för den offentliga sektorn. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

Könsperspektivet har beaktats i nätverkets verksamhet också när offentliga sektorns kvalitetskriterier ställs. Könsperspektivet kommer fram i bakgrunden till de olika delarna av kriterierna när man specificerar grunderna för gott ledarskap. I samband med ledning och chefsarbete kan könsperspektivet tillämpas på bland annat personalresurser (direktörernas och chefernas kön, mäns och kvinnors yrken), utbildning och kompetens (stöds kvinnliga direktörer och chefer) eller deltagande (män eller kvinnor är överrepresenterade). I en pågående kartläggning över ledarskapsutbildningar utreds vilken slags ledarskapsutbildning som finns tillgänglig. Det tryck och bristande stöd i olika ändringsprocesser som närchefer och direktörer på mellannivå i organisationer i offentliga sektorn upplever har i synnerhet framkommit i samband med detta. Detta är typiskt i bland annat vårdorganisationer och enheter inom det sociala området där det finns många kvinnliga chefer och direktörer. Därutöver följer nätverket för ledarskapsutveckling upp bland annat så kallade fadderprojekt, som omfattar ett spetsprojekt som främjar kvinnligt ledarskap och kvinnors arbetskarriärer. Nätverkets verksamhet upphör i samband med ett samarbetsseminarium som ordnas februari 2015. I detta sammanhang publiceras en bok om utvecklingen av ledarskap, där det även lyfts fram frågor som gäller kvinnliga direktörer och chefer. Det ovan nämnda TASURI-projektet som koordineras av SHM:s jämställdhetsenhet samarbetar

med Nätverket för ledarskapsutveckling och stöder med sin verksamhet införandet av jämställdhet mellan könen i ledarskapets kvalitetskriterier.

Kontaktperson: Arto Koho, SHM

3.4 FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN MELLAN KÖNEN OCH MINSKNING AV SEGREGATIONEN INOM UTBILDNING OCH FORSKNING

Regeringsprogrammet

I all utbildning, vetenskap, kultur, idrott och motion samt ungdomsarbete ska likställighetsprincipen följas. -- Regeringen vill minska de könsrelaterade skillnaderna i fråga om kunskapsresultat, deltagande i utbildningen och fullföljande av utbildningen och dämpa tendensen att utbildning går i arv. -- I utbildningen arbetar man systematiskt för jämställdhet och likabehandling. -- En utvärdering ska göras om hur den nya antagningen av studerande inverkar på jämställdheten mellan könen och sättet på vilket utbildning går i arv.

Målen för bättre jämställdhet mellan könen tas in i det planerings- och utvecklingsarbete som gäller fostran och utbildning.

Jämställdhetsprogrammet

34 De mål och åtgärder som främjar jämställdhet mellan könen fastställs mer uttömmande och tydligare i läroplans- och examensgrunderna samt i läroplanerna (inkl. småbarnsfostran). Könsperspektivet och främjandet av jämställdhet mellan könen integreras i utvärderingarna av läroplaner och examina. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Läroplansgrunderna för den grundläggande utbildningen har skickats på en omfattande remissrunda den 19 september 2014. Främjandet av jämställdhet har stärkts under beredningsarbetets gång. I utkastet som nu är på remissrunda ingår främjandet av jämställdhet mellan könen i flera kapitel i motiveringarnas ur olika perspektiv. Några exempel:

- Kapitel 2.1 Förpliktelser som reglerar undervisningen – jämställdhetslagen och lagen om likabehandling
- Kapitel 2.2 Värdegrunden för den grundläggande utbildningen (*Att främja jämlikhet är ett centralt mål för utvecklandet av den grundläggande utbildningen. Det innebär såväl ekonomisk, social och regional jämlikhet som jämställdhet mellan könen. Strävan efter jämlikhet kompletteras av en allmän princip om likabehandling.*)
- Kapitel 3.1 Den grundläggande utbildningens uppdrag (*Den grundläggande utbildningen ska främja jämställdhet mellan könen. Den ska på ett jämlikt sätt uppmuntra flickor och pojkar i studierna i olika läroämnen och öka kunskapen och insikten om könets mångfald. Varje elev ska få hjälp med att upptäcka sina möjligheter och skapa sin lärtig utan könsbundna rollmodeller.*)
- I kapitel 4.2 Principer för utvecklandet av verksamhetskulturen har man lagt till *Likabehandling och jämställdhet*. I texten konstateras bl.a. *Under grundskoletiden utvecklas elevernas uppfattning om sin egen könstillhörighet och sexualitet. En lärande organisation främjar genom sina värderingar och sin praxis jämlikhet mellan könen och stödjer eleverna i deras identitetsskapande. Undervisningen ska ha ett köns sensitivt förhållningssätt. Skolan ska uppmuntra eleverna att upptäcka sina egna möjligheter och att förhålla sig till olika läroämnen, göra val och binda sig till studierna utan könsbundna rollmodeller. Genom val och utveckling av lärmil-*

jöer, arbetssätt och undervisningsmaterial ger man synlighet åt och visar respekt för den mänskliga mångfalden.

- Kapitel 4.3 Lärmiljöer och arbetssätt (*Vid val av arbetssätt ska man sträva efter att identifiera och förändra könsbundna attityder och rutiner.*)

I det läroämnesspecifika innehållet har jämställdhetsperspektivet beaktats i varierande utsträckning. I en del är innehållet omfattande, i andra konstateras det att man främjar jämställdhet. Då grundernas slutliga bearbetning styrs kommer man att ta fram behovet av att lägga till jämställdhetsperspektivet i de läroämnens grunder där de ännu saknas.

Kontaktperson: Anssi Pirttijärvi, UKM

35 Aktiva åtgärder för att på alla utbildningsnivåer halvera de centrala könsrelaterade skillnaderna i utbildningsdeltagandet och i inlärningsresultaten vidtas senast 2020. Åtgärderna integreras i det av UKM samordnade åtgärdsprogrammet för utbildningsmässig jämställdhet. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Arbetsgruppens förslag till statsrådets strategi för att främja utbildningsmässig jämställdhet har överlämnats till undervisningsministern i december 2012. Åtgärderna har främjats bl.a. som en del av regeringens strukturpolitiska program.

Under 2012 och 2013 beviljade undervisnings- och kulturministeriet sammanlagt ca 44,5 miljoner euro som specialunderstöd för att främja utbildningsmässig jämställdhet.

Kontaktperson: Anssi Pirttijärvi, UKM

36 Aktiva åtgärder för att minska segregationen inom utbildning och forskning vidtas genom utnyttjande av de åtgärdsförslag som arbetsgruppen för minskning av segregationen (2009–2010) lagt fram. Åtgärderna integreras i det av UKM samordnade åtgärdsprogrammet för utbildningsmässig jämställdhet. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Arbetsgruppens förslag till statsrådets strategi för att främja utbildningsmässig jämställdhet har överlämnats till undervisningsministern i december 2012. Åtgärderna har främjats bl.a. som en del av regeringens strukturpolitiska program.

På hösten 2014 ordnade undervisnings- och kulturministeriet tillsammans med Europarådet en konferens där temat var att bryta stereotyper i utbildningen och med utbildning.

Kontaktperson: Anssi Pirttijärvi, UKM

37 Uppföljningen av realiseringen av läroanstalternas jämställdhetsplanering integreras i resultatstyrningen mellan UKM och Utbildningsstyrelsen. Könspektivet integreras i UBS kompetensområde. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Undervisnings- och kulturministeriet och Utbildningsstyrelsen ansvarar tillsammans om innehållet i Utbildningsstyrelsens nya statistiktjänst Vipunen. Kön är en variabel eller urvalsparameter i nästan alla rapporter om antalet personer i Vipunen (exkl. universitet och yrkeshögskolor). Kön är även en betydande urvalsparameter i Utbildningsstyrelsens publikation Kvantitativa indikatorer för utbildningen, som publiceras i slutet av 2014.

Som en del av resultatavtalet mellan undervisnings- och kulturministeriet och Utbildningsstyrelsen genomförde Utbildningsstyrelsen en kartläggning av läroanstalternas per-

sonalpolitiska och operativa jämställdhetsplanering som en webbenkät i oktober 2013. Enkäten besvarades av 242 gymnasier, 132 yrkesläroanstalter och 45 läroanstalter inom fritt bildningsarbete. Enkätens svarsprocenten blev 53 %. Enligt resultaten från enkäten har 84 procent av yrkesläroanstalterna och 60 procent av gymnasierna en jämställdhetsplan som berör personalen och som antingen är specifik för läroanstalten eller som utarbetats av utbildningsanordnaren. Så var fallet i drygt hälften av läroanstalterna inom fritt bildningsarbete. Av de som besvarade enkäten har 81 procent av yrkesläroanstalterna och 60 procent av läroanstalterna inom fritt bildningsarbete operativa jämställdhetsplaner. 76 procent av gymnasierna har en operativ jämställdhetsplan. Enligt nästan alla deltagare ingår likabehandlingsperspektivet i läroanstalternas jämställdhetsplanering. I 27 procent av gymnasierna och 31 procent av yrkesläroanstalterna är studerandena representerade i jämställdhetsarbetsgrupperna.

Kontaktperson: Anssi Pirttijärvi, UKM

38 Utbildningsstyrelsen tar fram jämställdhetsfrämjande stödmaterial och verksamhetsmodeller samt utreder tillsammans med läroboksförlagen användningen av den vid UBS utarbetade handledningen om läromedel och jämställdhet mellan könen. Läromedlen bedöms utgående från jämställdheten mellan könen synvinkel. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Frågan har tagits upp i arbetsgruppens förslag till statsrådets strategi för att främja utbildningsmässig jämställdhet. Utbildningsstyrelsen håller på att förnya läroplansgrunderna för den grundläggande utbildningen. Utbildningsstyrelsen lyfter fram jämställdhetsfrågor vid regelbundna samtal med läroboksförlagen.

Kontaktperson: Anssi Pirttijärvi, UKM

39 Utbildningsstyrelsen tillhandahåller som ett led inom den statsfinansierade personalutbildningen inom undervisningsväsendet lärarna fortbildning som främjar målen i regeringens jämställdhetsprogram och som har som mål att inom utbildningen främja jämställdheten mellan könen. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Enligt UKM:s anvisningar rapporteras deltagarantal, utbildningsdagar och kundrespons från undervisningsväsendets personalutbildningar för 2012. Jämställdhet mellan könen har varit ett av de prioriterade områdena för statsbidraget för undervisningsväsendets personalutbildningar. Utbildningsstyrelsen har gett anvisningar om att man med personalutbildningar inom utbildningsväsendet ska främja regeringens jämställdhetsprogram (2012–2015) åtgärdsrekommendationer, inkl.

- öka kunskap och förståelse för socialisation av könet
- identifiera och upplösa könsbunden undervisnings-, bedömnings- och handledningspraxis
- övergå till könsmedveten undervisning
- minska skillnaderna i kunnande mellan könen
- utarbeta en jämställdhetsplan.

I undervisningsväsendets personalutbildning har två jämställdhetsprojekt pågått 2012 inom det allmänbildande finansieringsområdet: Jämställdhet och likabehandling inom den grundläggande utbildningen, Uleåborgs universitet och Vår mångkulturella skola, Åbo Akademi.

Kontaktperson: Anssi Pirttijärvi, UKM

40 Undervisnings- och kulturministeriet fortsätter stöddandet av yrkeshögskolornas och universitetens jämställdhetsarbete inkl. uppföljningen av jämställdhetsplanerna och verkställandet av dessa samt utvecklingen av statistikföringen enligt kön. Jämställdheten mellan könen är en av tyngdpunkterna inom den utomstående bedömningen av utbildningen 2012–2015. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Högskolorna rapporterar skriftligen till undervisnings- och kulturministeriet om sina åtgärder för att främja jämställdhet i undervisningen och operativ jämställdhet 2014. På basis av rapporterna har undervisnings- och kulturministeriet haft en dialog med högskolorna (t.ex. universitetsbesök och möten med prorektorerna).

Kontaktperson: Sanna Hirsivaara, UKM

41 Frågorna i anslutning till jämställda forskarkarriärer och kvinnors forskarkarriärer integreras i utvärderingen av tillämpningen av universitetens forskarkarriärmodell med fyra nivåer och genomförandet av forskarkarriärer som fokuserar på fast anställning. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Planeringen av utvärderingen har inletts på hösten 2014.

Kontaktperson: Sanna Hirsivaara, UKM

42 Undervisnings- och kulturministeriet kartlägger genusforskningens läge på riksnivå och följer regelbundet upp hur situationen utvecklas. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Som en del av sin jämställdhetsrapport rapporterar högskolorna om kvinno- och genusforskningens situation 2014. På basis av rapporterna har undervisnings- och kulturministeriet haft en dialog med högskolorna (t.ex. möten med Sällskapet för genusforskning).

Kontaktperson: Sanna Hirsivaara, UKM

3.5 FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN MELLAN KÖNEN INOM STÄRKANDET AV DEMOKRATIN OCH MEDBORGARINFLYTANDET SAMT INOM INTEGRERINGSPOLITIKEN

Regeringsprogrammet

Röstningsaktiviteten och medborgarinflytandet ska utvecklas utifrån politikprogrammet för medborgarinflytande, principbeslutet om främjandet av demokratin i Finland och den demokratipolitiska redogörelse som är under beredning. En systematisk och långsiktig uppföljning av utvecklingen i fråga om demokratin och medborgarsamhället inleds.

Invandrarnas förankring i det finska arbetslivet ska stärkas med alla medel. Målet är att sysselsättningsgraden för invandrare höjs och att arbetslösheten bland invandrare halveras. Särskild uppmärksamhet ägnas de grupper vars sysselsättningsgrad är låg. -- Invandrarnas tillgång till integrationsutbildning och språkutbildning ska effektiviseras i hela landet. Särskilt kommer man att betona språkundervisningen till studerande och hemmamammor samt att utbudet på språkundervisning är tillräckligt mångsidigt. Invandrarnas kännedom om hur det finska samhället fungerar och om de grundläggande fri- och rättigheterna stärks i integrationsutbildningen.

Jämställdhetsprogrammet

43 Könsperspektivet och främjandet av jämställdhet mellan könen integreras i den kommande demokratipolitiska redogörelsen och i vidare utsträckning i åtgärderna för främjandet av demokrati och medborgarinflytande. (JM)

Åtgärder och utvärdering

Justitieministeriet beredde tillsammans med statsrådets sektorövergripande demokratinätverk Finlands första demokratipolitiska redogörelse som statsrådet överlämnade till riksdagen i mars 2014 (JM utredningar och anvisningar 15/2014). Syftet med redogörelsen var att stärka ett långsiktigt och metodiskt främjande av demokrati och engagemang till demokratipolitikens förverkligande på alla nivåer. I redogörelsen granskas den bedrivna demokratipolitikens målsättningar och förverkligandet av dessa, samt utvecklingen av möjligheter att delta och jämlikt deltagande under de dryga tio senaste åren. Dessutom innehåller redogörelsen statsrådets riktlinjer för demokratipolitiska målsättningar för 2010-talet. I redogörelsen och dess bakgrundsmaterial har man fäst särskild uppmärksamhet vid likabehandling och jämställdhet mellan könen. I materialet har man uppmärksammat könsperspektivet och minoritetsfrågor genomgående. På basis av demokratiindikatorerna följer man i fortsättningen upp utvecklingen av jämlikt deltagande. Den demokratipolitiska redogörelsen har varit ett av Finlands spetsprojekt som en del av projektet Equal Futures Partnership som leds av Förenta Staterna.

I enlighet med redogörelsens riktlinjer främjas båda könen likvärdiga representation i representativa beslutande organ på både statlig och kommunal nivå. Även partierna uppmuntras att främja jämställdhet mellan könen i sin kandidatrekrytering och då de tillsätter förtroendeuppdrag. Dessutom förbättras de jämlika möjligheterna att kombinera förtroendeuppdrag, arbete och familj för kvinnor och män som innehar förtroendeuppdrag. Man främjar jämställdhet i lagberedningen och höranden genom att bjuda in organisationer med jämställdhetskompetens och övriga intressentgrupper till hörandena. Då arbetsgrupper tillsätts fästs särskild uppmärksamhet vid att jämställdhetslagens kvotbestämmelse uppfylls. I redogörelsens linjer ska ministerierna inkludera sina målsättningar gällande integrering av könsperspektivet och främjande av jämställdhet i sitt samarbete med medborgarorganisationer och sina strategier för det civila samhället. Den direkta demokratins centrala påverkningssätt är folkomröstningar, medborgar- och invånarinitiativ. Då man utvecklar nya sätt att delta bör man beakta medborgarnas likabehandling och beslutsfattandets ansvar. I internationella sammanhang betonar Finland i synnerhet rättigheter och möjligheter att delta för kvinnor samt befolkningsgrupper i svagare ställning.

Kontaktperson: Niklas Wilhelmsson, JM

44 Främjandet av jämställdhet mellan könen integreras nära i statens integrationsprogram. (ANM)

Åtgärder och utvärdering

Inom statens integrationsprogram föreslås åtskilliga åtgärder med hjälp av vilka man strävar till att främja jämställdhet mellan könen. Dessa åtgärder är bland annat utveckling av integrationens uppföljning, stärkande av informationsstyrningen, förebyggande av våld mot kvinnor, främjande av invandrarkvinnors och -mäns sysselsättning, utveckling av ordnandet av språk- och integrationsutbildningar samt utveckling av mottagningstjänster för flyktingar i utsatt position. Helhetsöversikten av läget för integrationen, integrationsfrämjandet och de etniska relationerna blev klar på hösten 2013. I översikten jämfördes invandrarkvinnors och -mäns levnadsförhållanden och utvecklingen av dessa. Runt samma tider blev Pellervo ekonomiska forskningsinstituts utredning Invandrades sysselsättning (6/2014) färdig och publicerades av ANM. Utredningen erbjuder information om kvinnors och mäns olika

sysselsättningsstigar som stöd för det sysselsättningsfrämjande arbetet. I oktober 2014 ordnas en utbildning för tjänstemän om invandrarservice på arbets- och näringsbyråerna. Genusmedvetenheten lyfts fram till exempel i utbildningen av tjänstemän.

I mars 2014 grundades Kompetenscentret för integration. Centret har bl.a. som uppgift att stöda integrationsfrämjande arbete och integrationslagens målsättningar, t.ex. att främja jämställdhet. Kompetenscentret för integration stöder utvecklingen av de regionala och lokala aktörernas kompetens med hjälp av informationsstyrning. Även verkställandet av uppföljandet av integrationen, integrationsfrämjandet och de etniska relationerna samt att styrka och sprida kunskapsunderlaget som fås om invandrare och deras levnadsförhållanden övergår på Kompetenscentret för integrations ansvar (se kotouttaminen.fi). Delaktig i Finland-projektet avslutades den 31 december 2013. I kommunernas försöksprojekt utvecklades utbildningar för föräldrar som vårdar barn hemma, i huvudsak mammor. Språk- och samhällsutbildningarna möjliggjordes genom att man i samband med utbildningen ordnade barnvård, och som undervisningsplatser utnyttjades bland annat öppna daghem. Utbildningarna som inleddes inom försöksprojekten fortsätter i flera kommuner. Under ESF-perioden 2014–2020 fortsätter man att utveckla en utbildningsmodell som omfattar alla invandrare på basis av Delaktig i Finland-projektets erfarenheter.

Inom SYLVIA-projektet ordnas utbildningar i synnerhet för kommunernas anställda om utvecklandet av psykosocialt stöd för invandrare. Synpunkten är integration av familjer, och uppmärksamhet fästs vid kvinnors och mäns samt barns och ungdomars integrationsprocesser och hur man kan stöda dem. I urvalet av kvotflyktingar i Finlands flyktingpolitik uppmärksammas särskilt Women at risk-fall.

Kontaktpersoner: Paula Karjalainen och Sonja Hämäläinen, ANM

45 Utbildningsstyrelsen integrerar könsperspektivet i reformen av läroplansgrunderna för integreringsutbildningen. (UKM)

Åtgärder och utvärdering

Utbildningsstyrelsen har den 1 februari 2012 utfärdat nya läroplansgrunder för integreringsutbildningen där jämställdhetsperspektivet ingår. Detta framkommer i synnerhet i punkten om samhällets grundstrukturer och kännedom om landet där målet med utbildningen uppges vara att: *"Den studerande känner till strukturen i vårt samhälle och dess funktion samt får grundläggande kunskaper för att kunna fungera som en aktiv och jämlik medborgare."* Ett delområde i temaområdena är *"grundläggande kunskaper om den finländska lagstiftningen och rättsväsendets funktion"* och här nämns bland annat grundlagen, lagen om jämställdhet och lagen om likabehandling. De färdigheter som den studerande ska uppnå med hjälp av integreringsutbildningen definieras enligt följande: *känner till familjens samt barnets och den unges ställning samt jämställdheten mellan kön i Finland samt känner till principerna för likställdhet.*

I januari 2014 gav Utbildningsstyrelsen en föreskrift om läroplansgrunderna för den förberedande gymnasieutbildningen (LUVA). Denna utbildning är ämnad för ungdomar och vuxna som vill gå gymnasiet och som har invandrarbakgrund eller har ett främmande språk som modersmål. I augusti 2014 inledde ca 130 studerande sina studier i LUVA, då det erbjöds 300 platser. Främjandet av jämställdhet och likabehandling är del av dessa motiveringars värdegrund.

Kontaktperson: Leena Nissilä, Utbildningsstyrelsen

3.6 INTEGRERING AV KÖNSPERSPEKTIVET I DEN EKONOMISKA POLITIKEN

Jämställdhetsprogrammet

46 Regeringen låter utföra en utredning av de skattepolitiska och inkomstöverföringsrelaterade lösningarnas inverkan på den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män. Utgående från utredningen skapas en grund för bedömning av de skattepolitiska reformernas könskonsekvenser. (FM, SHM)

Åtgärder och utvärdering

Statens ekonomiska forskningscentral har på uppdrag av finansministeriet och social- och hälsovårdsministeriet låtit utföra en utredning om de två senaste decenniernas skattepolitiska lösningar och hur de påverkat ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män. Utredningen har avgränsats till effekterna av förändringar i skatteunderlaget för inkomst- och konsumtionsbeskattningen. Från dessa har man strävat efter att separera effekterna av andra faktorer, såsom ökade inkomster och en förändrad inkomstfördelning. Beskattningen för personer i de allra lägsta inkomstklasserna förblev så gott som oförändrad under periodens början, men har under senare år blivit mildare. Beskattningen för personer med folkpension eller garantipension har förblivit oförändrad som en följd av att dessa inkomster inte beskattas. Bland annat därför har beskattningen i de lägsta inkomstklasserna, där det finns betydligt fler kvinnor än män, minskat mindre än i de högre inkomstklasserna. För personer med medelstora och höga inkomster har beskattningen under hela den berörda perioden minskat mer än för låginkomsttagare, men har under senare år stramats åt något. På det stora hela har kvinnors och mäns inkomstkattesatser i genomsnitt förändrats på nästan samma sätt. När man också beaktar förändringar i inkomstnivå och inkomstsammansättning, är förändringarna i stort sett likadana. Inkomsterna för personer med de högsta inkomsterna har allt sedan medlet av 1990-talet emellertid förändrats så, att kapitalinkomsterna har ökat i förhållande till förvärvsinkomsterna. I och med att de beskattas mildare, har de minskat inkomstkattesatsen. Skattelättnaden i fråga har huvudsakligen gällt män. En bedömning av konsumtionsbeskattningen ur ett genusperspektiv är mer komplicerad för att konsumtionen i rätt hög grad är gemensam för ett hushåll och för att det är svårt att få information om individuell konsumtion. Effekterna av förändringar i konsumtionsbeskattningen har allmänt taget varit små, främst på grund av att förändringar i mervärdesskattesatserna har tagit ut varandras effekter.

Utredningen offentliggörs i början av år 2015 i VATT:s publikationsserie.

Kontaktperson: Elina Pylkkänen, FM

3.7 KÖNSPERSPEKTIVET I FRÄMJANDET AV VÄLFÄRD OCH HÄLSA SAMT I BEKÄMPNINGEN AV VÅLD I NÄRA RELATIONER OCH INOM FAMILJEN

3.7.1 Främjandet av mäns och kvinnors delaktighet och hälsa

Regeringsprogrammet

Fattigdom och utslagning orsakar bl.a. mänskligt lidande, skillnader i hälsotillstånd och ojämlikhet. Regeringen arbetar effektivt för att motarbeta fattigdom och utslagning. -- Ett tvärsektorielt åtgärdsprogram för att minska utslagning, fattigdom och hälsoproblem inleds.

Samhällsgarantin för unga ska genomföras så att alla unga under 25 år och nyutexaminerade under 30 år erbjuds en arbets-, praktik-, studie-, ungdomsverkstads- eller rehabiliteringsplats senast inom tre månader från det att arbetslösheten börjat.

Lagen om faderskap reformeras och den reglering som gäller erkännande av faderskap i fråga om barn som föds i samboförhållanden moderniseras.

Jämställdhetsprogrammet

47 Unga mäns och kvinnors olika marginaliseringsvägar samt stödbehoven i projektet för fullföljandet av samhällsgarantin och dess åtgärder beaktas. (ANM, UKM, SHM)

Åtgärder och utvärdering

Arbetslöshet drabbar i betydligt större utsträckning män än kvinnor under 25 år och unga mäns arbetslöshet förlängs klart oftare än unga kvinnors till över 3 månader. Aktivitetsgraden för unga kvinnor har bibehållits på en högre nivå än för män, vilket innebär att det i jämförelse finns fler unga kvinnor än män inom ramen för TE-tjänsterna. Den absoluta andelen unga arbetslösa män inom ramen för tjänsterna har trots allt ökat klart. Trots skillnaderna i antal vid granskningen av unga från könsperspektiv utarbetas sysselsättningsplaner för män och kvinnor inom loppet av samma tidsram. Om man beaktar att arbetslösheten är högre bland unga män än bland unga kvinnor innebär detta att det för unga män har gjorts klart fler sysselsättningsplaner per månad än för kvinnor. I augusti 2014 har antalet beslut om lönesubventioner för unga under 30 år varit rätt lika för män och kvinnor, men något fler Sanssi-kort har tilldelats män än kvinnor. Information som ligger till grund för uppföljning och utvärdering av ungdomsgarantin fås dessutom från forskningsprojektet om ungdomsgarantins första år. Undersökningen syftar till att följa upp införandet av ungdomsgarantin som verksamhetsmodell också från ett genusperspektiv och utvecklingsarbetet i samband med detta. I slutrapporten om expertstödet till ungdomsgarantin utarbetades mångsidiga uppföljningsindikatorer för ungdomsgarantin (se <https://tietoanuorista.fi/pa-svenska>). Könsperspektivet beaktas i personalutbildningen i anslutning till TE-tjänsterna.

Ett sämre sysselsättningsläge för unga män har beaktats i riktlinjerna för samarbetet:

- 1) TE-förvaltningen utstakade riktlinjerna för samarbetet i samråd med Brottsförklaringsmyndighetens centralenhet i juni 2013 i syfte att genom intensivt samarbete stöda ungdomars möjligheter att få service, utbildning och arbete
- 2) genom att utveckla samarbetet i samband med karriärutvecklingen för unga under militärtjänstgörings- /civiltjänstgöringstiden (de som gör militärtjänst eller civiltjänst har t.ex. tilldelats ett infopakett bestående av elektroniska hjälpmedel och riksomfattande nät- och telefon tjänster, vilka är avsedda att medverka till att en fortsättningsplan ska kunna bli klar redan under tjänstgöringstiden)

Genom att intensifiera samarbetet med Brottsförklaringsmyndigheten försöker man ingripa framför allt i den grupp unga män som löper störst risk att marginaliseras. Vid uppbåd och militär- samt civiltjänst nås en hel årsklass unga män, varför det i detta sammanhang är möjligt att genom intensifierat samarbete effektivt ingripa i marginaliseringen av unga män.

Åtgärder som syftar till att unga män och kvinnor ska få utbildning, arbete och service snabbare verkställs och vidareutvecklas med stöd av ungdomsgarantin också på lokal och regional nivå. En utvärdering kommer att beordras om åtgärderna i anslutning till ungdomsgarantin och deras effektivitet. Utlovade åtgärder är indikatorer och uppföljning av situationen från könsperspektiv. ANM genomförde marknadsföringskampanj för ungdomsgarantin hösten 2013. Avsikten med kampanjen var att bekantgöra ungdomar, företagare och instanser som verkar i ungdomskretsar med ungdomsgarantins tjänster. Vid planeringen av kampanjen beaktades synligheten för såväl kvinnor som män. Som bäst

utvecklas i anslutning till ungdomsgarantin servicepunkter enligt ett koncept om en enda lucka så att ungdomar får tillräckliga tjänster på ett och samma ställe. Tjänsterna planeras så att de blir individuella, vilket innebär att man bättre och från fall till fall kan beakta såväl mäns som kvinnors behov.

Kontaktperson: Janne Savolainen, ANM

48 Som en tyngdpunkt inom anslagen för hälsofrämjandet väljs projekt som har som mål att minska hälsoskillnaderna mellan de olika socioekonomiska befolkningsgrupperna och även mellan män och kvinnor. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

Medels anslaget för projekt som finansieras inom ramen för hälsofrämjandet fastställs tyngdpunkter på årsbasis och implementeringen beaktas när dispositionsplanen görs upp och omsätts i praktiken. Dispositionsplanen innefattar projekt som stöder implementeringen av minst ett tyngdpunktsområde per år. Utöver tyngdpunkterna inverkar på utvärderingen och valet av projektförslag bl.a. kvaliteten på förslagen och hur de är kopplade till hälsofrämjandets nationella program. Under åren 2013-2015 har tyngdpunkterna för anslaget betonat framför allt att de socioekonomiska hälsoskillnaderna befolkningsgrupper emellan och en utjämning av dessa, inklusive hälsoskillnaderna mellan könen beaktas. Att tyngdpunkten omsätts i praktiken har man försökt garantera genom att i dispositionsplanen för åren 2013 och 2014 välja endast sådana projekt i vilka synpunkter som beaktar utjämningen av hälsoskillnader beaktas (sammanlagt 46 st.). En majoritet av projekten pågår fortfarande. De projekt som redan har avslutats nådde de mål som uppställts för verksamheten helt eller delvis. Projekten hade verkat aktivt för att sprida de utvecklade handlingsmodellerna och samarbetsmodellerna mm., samt se till att de etableras, vilket de gjort såväl regionalt som nationellt.

Kontaktpersoner: Niina Peränen, THL och Veli-Matti Risku, SHM

49 Dialogen mellan välfärds- och hälsoexperter, jämställdhetsexperter och mansorganisationer främjas för att stärka mansperspektivet inom främjandet och uppföljningen av hälsa och välfärd samt inom social- och hälsovårdstjänsterna. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

Män använder i synnerhet hälsovårdstjänster i mindre skala än kvinnor och männens förväntade livstid är lägre än kvinnornas. Det finns uppenbara hälsoskillnader mellan män och kvinnor också mätt med flera andra indikatorer. Enligt den interimrapport arbetsgruppen för mansfrågor i jämställdhetspolitiken (se åtgärd 63) lämnat är en förutsättning för att vi ska kunna förbättra männens ställning att könsperspektivet integreras och att mansperspektiven bättre iaktas i alla livsskeden inom social- och hälsovården. För att hälsoskillnaderna ska avskaffas krävs tjänster som beaktar hälsorisker och sjukfrekvens. Tjänsternas tillgång och omfattning bör beaktas i synnerhet för befolkningsgrupper med dålig hälsa. Hälsojourer som tas i bruk för män bör bygga på forskningsevidens om effekterna. Sannolikt bör tjänster riktas till grupper av män som behöver och mest gagnas av hälsojourer i stället för till alla män. Med början på rådgivningarna ska de anställa inom social- och hälsovården ges undervisning både inom den grundläggande utbildningen och inom tilläggsutbildningen och den kompletterande utbildningen i att bemöta och stöda män, pappor och pojkar samt att förstå mångfalden bland männen. Utbildningen och arbetslivet inom social- och hälsovården bör samtidigt utvärderas och utvecklas så att branschen lockar flera män att söka sig till den. I arbetsgruppens slutrapport läggs fram åtskilliga åtgärder som syftar till att, utöver mäns hälsa och välbefinnande, stöda faderskapet, samordnandet av arbets- och familjeliv och utbildning och förhindra våld och

marginalisering. När problem utreds och åtgärder utvecklas är det ytterst viktigt att förstå och öka förståelsen för en mångfacetterad mansbild.

Kontaktperson: Taneli Puumalainen, SHM

50 Beaktandet av könsperspektivet i statistikproduktionen inom social- och hälsovården och i utvecklingen av kunskapsunderlaget utvecklas i synnerhet så att upptäckandet av och förståelsen för männens välfärdsproblem fördjupas. Närmare överenskommelse om detta träffas tillsammans med statistikproducenterna i samarbetsgruppen för statistikproduktion inom social- och hälsovården. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

Samarbetsgruppen för statistikproduktion inom social- och hälsovården har behandlat beaktandet av könsperspektivet i statistiken. I diskussionerna framhölls att det finns god tillgång till statistik i enlighet med kön. Största delen av social- och hälsovårdens statistikframställning bygger på personregister, varvid uppgifterna automatiskt finns att tillgå enligt kön. Den årliga kostnadsstatistiken anges på summanivå, men avdelningen för social- och hälsopolitik och –ekonomi CHESS vid Institutet för hälsa och välfärd genomför med några års intervaller en separat undersökning om kostnaderna för hälso- och åldrvården enligt ålder och kön. Den främsta bristen är att uppgifterna om socialvårdens öppenvårdstjänster samlas in av kommunerna på summanivå, varför de inte finns att tillgå på basis av kön. Reformen av lagstiftningen om riksomfattande informations-systemtjänster och riksomfattande klientregister inom social- och hälsovården leder dock till en förbättring på den här punkten, förutsatt att insamlingen av uppgifter från registren utvidgas till att omfatta socialvårdens öppenvårdstjänster. Samtliga statistikproducenter (Institutet för hälsa- och välfärd, Statistikcentralen, FPA och Pensionskyddscentralen) har statistikregister i vilka största delen av uppgifterna har publicerats med beaktande av kön. Statistikcentralen har dessutom gett ut separata temapublikationer med uppgifter i enlighet med kön. En del av dessa innefattar också data från andra producenter. En mer detaljerad analys av t.ex. hälsoskillnaderna baserade på kön är snarare en uppgift för forskningsenheterna än för statistikmyndigheterna att ta itu med.

Kontaktperson: Sari Kauppinen, SHM

51 Vid genomförandet av den undersökning som kartlägger den romska befolkningens levnadsförhållanden, hälsa och välfärd och vid utvecklingen av välfärdsindikatorer fästs särskild uppmärksamhet vid kartläggningen av könsspecificerat kunskapsunderlag. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

Institutet för hälsa och välfärd har ansökt om ESF-finansiering enligt programmet för romsk politik för att genomföra en undersökning om den romska befolkningens välbefinnande åren 2015-2017. Enligt forskningsplanen är det möjligt att granska den romska befolkningens levnadsförhållanden, boende, sysselsättning, utbildning och hälsa på basis av kön när undersökningsresultaten väl är klara. Undersökningsinnehållet fäster särskild uppmärksamhet vid kultursensitiva sätt att närma sig problematiken för att utverka svar på kritiska frågor ur ett jämställdhetsperspektiv och hur det förverkligas, i likhet med sexuell hälsa, fortplantningshälsa och erfarenheter av våld. SHM lade 2013 fram en utredning om närstående- och familjevåld hos romska kvinnor. (SHM:s rapporter och promemorior 2013:33) (på finska) Det är förbjudet i Finland att föra statistik på etniska grunder. Det är därför av yttersta vikt att Institutet för hälsa och välfärd genomför en separat undersökning för att på så sätt få fram tillräcklig information om den romska befolkningens levnadsförhållanden, hälsa och välbefinnande.

Kontaktpersoner: Viveca Arrhenius SHM och Sarita Friman-Korpela Delegationen för romska ärenden (RONK)/SHM

52 Vid reformen av faderskapslagen fästs uppmärksamhet vid främjandet av jämställdhet mellan könen. (JM)

Åtgärder och utvärdering

Regeringens proposition med förslag till faderskapslag och vissa lagar som har samband med den (RP 91/2014 rd) gavs i juni 2014 till riksdagen. I propositionen föreslås bl.a. att det blir möjligt att erkänna faderskap före barnets födelse i moderskapsrådgivningen, att moderns rätt att motsätta sig en faderskapsutredning frångås, samt att mannen har rätt att väcka talan om fastställande av faderskap. Förslagen främjar i synnerhet mäns ställning i frågor som gäller faderskap. Möjligheten att erkänna faderskap på förhand i moderskapsrådgivningen uppmuntrar män att delta i rådgivningsbesöken tillsammans med modern. Detta förbereder också mannen på ett kommande föräldraskap och balanserar kvinnans och mannens ställning som föräldrar.

Kontaktperson: Salla Silvola, JM

53 Möjligheterna till riksomfattande införande av förlikning i vårdnadstvister med hjälp av sakkunnigbiträden utreds. (JM)

Åtgärder och utvärdering

Ett 3,5 år långt experiment har slutförts. På basis av positiva resultat från experimentet etablerades en ny förlikningsmodell medels lagstiftning i alla tingsrätter i maj 2014 (RP, 186/2013, rd). De orter där tingsrätterna har sitt administrativa kansli ålades att ordna att tingsrätten har ett tillräckligt antal sakkunnigbiträden att tillgå. Staten betalar kommunerna ersättning för ordnandet av sakkunnigtjänsterna. Kompetenskraven för sakkunnigbiträdena utfärdades genom lag. För föräldrarna är sakkunnigtjänsterna kostnadsfria. Förlikningen stöder gemensamt föräldraskap och ett barns rätt till bägge föräldrar. Medlaren och sakkunnigbiträdet är utomstående och opartiska såväl i förhållande till tvistemålet som föräldrarna och bägge föräldrar behandlas lika. Sakkunnigbitrådets huvudsakliga roll är att föra in barnets synvinkel i förlikningen.

Kontaktperson: Anna-Kaisa Aaltonen, JM

3.7.2 Bekämpning av våld i nära relationer och inom familjen, våld mot kvinnor och sexuellt våld samt utvärdering av lagstiftningen om sexköp

Regeringsprogrammet

De olika förvaltningsområdena ska tillsammans ta fram metoder för att förebygga familjevåld och våld i nära relationer för att minska lidande och de kostnader som våldet ger upphov till för offren, arbetsgivarna och kommunerna. Tjänster avsedda för offren för detta slag av våld och för dem som utsatts för sexuellt våld ska utvecklas. Genomförandet av det program som har inletts i syfte att minska våld riktat mot kvinnor fortsätter. — Man ska se till att det nationella programmet för minskande av våld mot kvinnor genomförs.

För dem som utsatts för sexuellt våld säkerställs en obruten vårdkedja. I syfte att hjälpa offer för våld i närrelationer och inom familjen ökas antalet skyddshemsplatser och samtidigt fäster man uppmärksamhet vid att den regionala fördelningen av platserna är jämnare.

Användningen av medling i brott som gäller våld i närrelationer ska begränsas. Medlingen av sådana brott är förknippad med omständigheter som kan äventyra offrets rättssäkerhet.

Förebyggandet av brott som kränker självbestämmanderätten stärks. Sexualbrottslagstiftningen reformeras så att den bättre tryggar den sexuella självbestämmanderätten.

Jämställdhetsprogrammet

54 Verkställandet av det sektorövergripande programmet för att minska våld mot kvinnor fortsätter samtidigt som resurserna för detta tryggas. (SHM, JM, IM, ANM)

Åtgärder och utvärdering

Programmet för att minska våld mot kvinnor 2010-2015 har under det sista verksamhetsåret betonat vikten av att stärka kunnandet. År 2015 utvärderas programmet och behoven av fortsatta åtgärder. Programmet har genomfört de delmål som har fått finansiering. Den person som har koordinerat programmet arbetar fram till slutet av år 2014 och programmet kommer därefter inte att koordineras på samma sätt som tidigare. Däremot kommer ministerierna och Institutet för hälsa och välfärd att koordinera programmet vid sidan av övrig verksamhet, i egenskap av verkställare av programmet. I det här skedet kan man konstatera att programmet har verkställts med knappa resurser och att detta lyckats någorlunda väl. Av utvärderingen framgår ytterligare detaljer. Som ett delmål har man verkställt MARAK - ett program för riskbedömning vid allvarlig risk för närståendevåld och det fortgår till slutet av år 2015. Ett riksomfattande MARAK-program förutsätter en utvärdering av behovet av koordinering i fortsättningen och hur koordineringen ordnas. Den tvärsektorieella tjänstemannaarbetsgrupp för närstående- och familjevåld med företrädare för SHM, IM, JM, ANM och UM har likaså följt med programmet och hur det verkställs. Ministergruppen för den inre säkerheten har också regelbundet följt upp programmet och hur det avancerar. Justitieministeriet har fortsatt att verkställa programmet för att minska våld mot kvinnor som ett led i ministeriets verksamhet och inom ramen för budgeten. Resursbrist har satt stopp endast för en helhetsutredning om hur besöksförbudet fungerar. En förundersökning om intensivövervakning med elektronisk kontroll i högriskfall har inte heller gjorts.

IM: Inrikesministeriet har i samråd med Alkoholprogrammet, social- och hälsovårdsministeriet, Institutet för hälsa och välfärd, regionalförvaltningsmyndigheterna och polisen ordnat år 2014 en road show för att göra multiprofessionella handlingsmodeller, bl.a. MARAK, till riksomfattande modeller. Regionala tillställningar har ordnats på sex orter.

Kontaktperson: Heidi Manns-Haatanen, SHM

55 Ökningen och utvecklingen av skyddshemstjänster enligt regeringsprogrammet genomförs i samband med reformen av socialvårdslagstiftningen. Vid utvecklingen av skyddshemsnätverket beaktas olika användargrupper (personer med funktionsnedsättning, invandrare, förföljda osv.) behov och skyddshemmens regionala täckning. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

Som ett led i det strukturpolitiska programmet beslöts i november 2013 att skyddshemmen i framtiden finansieras av staten. Målet med beslutet är att garantera skyddshemstjänster genom att se till att finansieringen av skyddshemmen blir stabilare. Social- och hälsovårdsministeriet har berett ett förslag till lag om ersättning som betalas av statens medel till producenter av skyddshemstjänster (RP, 186/2014 rd). Lagutkastet utgår från att akut, omedelbar krishjälp i skyddshemmen ersätts av staten. I socialvårdslagen ska ingå ett omnämnande om att beakta närstående- och familjevåld som hjälpbehov och om finansieringen av skyddshemstjänsterna stiftas en egen lag. Enhetlig praxis i hela landet ska säkerställas som ett led i lagens verkställighet och Institutet för hälsa och välfärd har

redan skridit till åtgärder. De nationella kvalitetskrav som sommaren 2013 lades fram för skyddshemstjänster fungerar som riktlinjer för tjänsteproducenterna när det gäller beaktande av specialgrupper, samtidigt som de erbjuder övrigt stöd för verksamheten.

Kontaktperson: Heidi Manns-Haatanen, SHM

56 Riksomfattande tjänster med låg tröskel utvecklas för offer för våld i nära relationer och i hemmet och för offer för sexuellt våld enligt programmet för att minska våld mot kvinnor. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

Detta projekt har man inte lyckats få med som en del av programmet för att minska våld mot kvinnor. Ett motsvarande projekt inleds dock i slutet av år 2014 som ett led i verkställandet av beredningen av Istanbulkonventionen. Projektplaneringen pågår.

Kontaktperson: Heidi Manns-Haatanen, SHM

57 I enlighet med regeringsprogrammet begränsas användningen av medling i brott som gäller våld i närrelationer. Genom till exempel riksomfattande anvisningar säkerställs en enhetlig praxis i hela landet i enlighet med begränsningarna i lagen vid medling av fall som gäller våld i närrelationer och inom familjen och hänvisning till medling. (SHM, IM, JM)

Åtgärder och utvärdering

SHM gav Institutet för hälsa och välfärd i uppdrag att utarbeta en ny anvisning för medling vid brott och konflikter. Anvisningen offentliggjordes hösten 2013. Anvisningen omfattar direktiv om medling i närståendevåld. Anvisningen är ett praktiskt verktyg som stöder medlarnas arbete. Dessutom utnyttjas anvisningen som utbildningsmaterial för professionell personal och som handbok för instruktören. IM: Polisstyrelsen har 1.1.2014 utfärdat en anvisning för polisen om medling vid brott. Anvisningen innefattar en separat punkt om närståendevåld och lämplighet för medling. IM deltar i utvecklingen av medlingsverksamheten via existerande strukturer i likhet med delegationen för medling vid brott.

Kontaktperson: Meri Paavola, SHM

58 Finland ratificerar Europarådets konvention om bekämpande av våld mot kvinnor och våld i hemmet senast 2013. (UM, JM, SHM, IM)

Åtgärder och utvärdering

Regeringens proposition om ratificering av konventionen har getts till riksdagen 19.9.2014 (RP 155/2014 rd) Riksdagen behandlar propositionen som bäst, arbetslivs- och jämställdhetsutskottet lägger fram betänkandet. Om införandelagen i samband med konventionen har man inbegärt landskapet Ålands samtycke.

Kontaktperson: Mia Spolander, UM

59 Sexualbrottslagstiftningen reformeras så att den bättre tryggar den sexuella självbestämmanderätten. I reformarbetet bedöms också en ändring sålunda att alla sexualbrott underställs allmänna åklagaren, att kategorin ”tvingande till sexuellt umgänge” avskaffas samt beaktas de åtgärder i programmet för att minska våld mot kvinnor som ansluter till detta. (JM)

Åtgärder och utvärdering

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av 20 kapitlet i strafflagen om sexualbrott gavs till riksdagen i januari 2014 (RP 216/2013 rd). Lagänd-

ringen stadfästes i juni 2014 och trädde ikraft 1.9.2014. Tillämpningsområdet för den paragraf som gäller våldtäkt ökar i och med lagändringen. En handling som tidigare dömdes som tvingande till samlag är numera till brottsrubriceringen en våldtäkt. Grov våldtäkt utsträcktes till att gälla alla våldtäkter mot barn under arton år, som i fortsättningen alltid betraktas som grov våldtäkt. Samtidigt hör alla sexualbrott mot vuxna med undantag för sexuellt ofredande under allmänt åtal.

Kontaktperson: Ville Hinkkanen, JM

60 En genomgripande bedömning av lagstiftningen om köp av sex genomförs, och de fortsatta åtgärderna stakas ut. I bedömningen beaktas erfarenheterna av verkställandet av Sveriges lagstiftning om köp av sex. (JM)

Åtgärder och utvärdering

Utkastet till regeringsproposition om ändring av lagstiftningen om köp av sex blev klart i juli 2014. Propositionsutkastet har varit på remissrunda som avslutades 2.9.2014. Meningen är att förslaget ska överlämnas till riksdagen på hösten 2014.

Kontaktperson: Ville Hinkkanen, JM

3.8 ORGANISERING OCH UTVECKLING AV JÄMSTÄLLDHETSARBETET SAMT RESURSER FÖR DETTA

Jämställdhetsprogrammet

61 Jämställdhetspolitikens organisatoriska ställning och dess placering i statsrådet utvärderas med beaktande av dess horisontella karaktär. (SHM)

Ett långsiktigt mål är dessutom att jämställdhetsfrågorna ska synas i titeln för den minister som ansvarar för dessa frågor.

Jämställdhetsombudsmannens självständighet förbättras i samband med att tillsynsbestämmelserna i jämställdhetslagen reformeras. Kontaktperson: Terhi Tulkki, SHM

Den fortsatta verksamheten vid Minna – Centret för jämställdhetsinformation säkerställs och tillräckliga resurser reserveras för verksamheten. Kontaktperson: Hanna Onwen-Huma, SHM

Åtgärder och utvärdering

Till en lag om jämställdhetsombudsmannen i regeringens proposition om lagen om lika-behandling och vissa lagar som har samband med den (19/2014 rd) föreslås tillfogas bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens självständighet och oavhängighet. Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2015. Enligt utkastet kan jämställdhetsombudsmannen utnämna sin egen personal och stadfästa sin egen agenda.

Centret för jämställdhetsinformation Minna finns vid Institutet för hälsa och välfärd. Målet för centrets verksamhet är att samla och förmedla information i syfte att främja jämställdhet mellan könen. Verksamheten utvecklas planenligt och systematiskt för att ytterligare förbättra tillgången till information om jämställdhet mellan könen samt erbjuda viktiga aktörer tillbörlig information och medel att främja jämställdhet mellan könen. Utöver tillräckliga resurser behöver centret som stöd för sin verksamhet stabilitet, en ändamålsenlig placering och en ställning i Institutet för hälsa och välfärds organisation.

62 Könsmminoriteternas ställning och behoven av att förbättra denna vidareutreds och jämställdhetspolitiken utvecklas genom att dialogen mellan organisationerna och övriga aktörer stärks. (SHM)

Åtgärder och utvärdering

SHM tillsatte i september 2013 en arbetsgrupp för reformen av lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet. Arbetsgruppen har till uppgift att utarbeta de förslag som behövs för att genomföra ändringarna av ovan nämnda lag i fråga om kraven på att en person ska sakna fortplantningsförmåga och vara ogift. Arbetsgruppen ska dessutom bedöma eventuella andra ändringsbehov i fråga om lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet och föreslå en grund för vidare behandling. I arbetsgruppen finns representanter för bl.a. medborgarorganisationer, universitetscentralsjukhusen och relevanta myndigheter. Dessutom kommer arbetsgruppen att höra andra experter och intressentgrupper som är centrala för arbetet. Arbetsgruppens mandatperiod varar till utgången av år 2014. Arbetsgruppens utkast till regeringsproposition har varit på remiss. Jämställdhetsombudsmannen har publicerat en rapport om könsmminoriteternas ställning i Finland. Dessutom har en arbetsgrupp tillsatt av statsrådets nätverk för grundläggande och mänskliga rättigheter granskat sexual- och könsmminoriteternas grundläggande och mänskliga rättigheter och hur de förverkligas i Finland (JM:s utredningar och anvisningar 34/2014). I arbetsgruppen deltog utöver ministerierna representanter för Människorättscentret, Seta och Trasek. Statsrådets redogörelse för de mänskliga rättigheterna, godkänd i oktober 2014, innefattar riktlinjer i syfte att främja de mänskliga rättigheterna för personer som tillhör nämnda minoriteter bl.a. med stöd av en nationell strategi och ett handlingsprogram. Utöver genomförandet av en reviderad jämställdhetslag och lag om likabehandling banar riktlinjerna för verksamheten väg för förbättringar i de könsmminoriteternas ställning under de kommande åren.

Kontaktpersoner: Johanna Hautakorpi och Riitta Burrell, SHM

63 Sakkunskapen om männens ställning inom jämställdhetspolitiken och männens deltagande i främjandet av jämställdhet ska stärkas. (SHM, alla ministerier)

Åtgärder och utvärdering

Minister Arhinmäki tillsatte en arbetsgrupp för mansfrågor i jämställdhetspolitiken och den inledde sin verksamhet i januari 2013. Arbetsgruppen överlämnade sin rapport till minister Susanna Huovinen, ansvarig för jämställdhetsfrågor, i oktober 2014 (<http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1894193>). Arbetsgruppen bestod av representanter för mansorganisationerna och pojkevksamheten samt för SETA, TANE och fyra ministerier: Under den tid arbetsgruppen verkat har ministerierepresentanternas kunskaper om mannens ställning ökat. Mansarbetsgruppen publicerade i februari 2014 en mellanrapport med noggrannare bakgrundsinformation och statistiska uppgifter om mansfrågor än i slutrapporten och en presentation av mansfrågans historiska utveckling i Finland. Slutrapporten innefattar arbetsgruppens förslag och motiveringarna till förslagen. Slutrapporten har skrivits utifrån diskussionerna inom arbetsgruppen, och man har strävat efter att ta med alla instansers synpunkter visserligen med kompromisser och vissa avgränsningar. I sin slutrapport lyfter mansgruppen fram problem som männen möter i det finländska samhället. För varje tema har ett förslag med motivering och vidare åtgärder kastats fram. Tanken är att det är väsentligt att förstå och öka mångsidigheten i mansbilden när man griper sig an problemen och kopplar dem till respektive tema som tas upp. Väsentligt i alla de föreslagna åtgärderna är att förbättra möjligheterna för och välmåendet bland män som hör till sexuella minoriteter och könsmminoriteter. Jämställdheten mellan könen måste lyftas fram i åtgärder som gäller etniska minoriteter. Även sysselsättningen hänger ihop med många av de teman som behandlats, med såväl familjeliv, ut-

bildning och fostran som utslagning. Det hoppas att slutrapporten väcker en allmän samhällsdiskussion kring mansfrågor och åstadkommer genuina åtgärder. Slutrapporten finns till hands när regeringsprogrammet läggs upp.

Kontaktpersoner: Hanna Onwen-Huma, SHM

64 Jämställdhetsexpertisen ökas inom statens region- och lokalförvaltning samt inom kommunerna. Integrering av könsperspektivet är ett strategiskt mål och uppföljningsobjekt i regionförvaltningens resultatstyrning och jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen utvecklas utifrån detta. (FM, ANM)

Åtgärder och utvärdering

FM: Regionförvaltningsverkens strategiska resultatavtal 2012-2015 har innehållit målsättningen att "Regionförvaltningsverket utvecklar likabehandlings- och jämställdhetsplaneringen." Målets genomförande utvärderas med stöd av två kriterier: regionförvaltningsverken har fortsatt integreringen av jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven i verksamhetens innehåll och Regionförvaltningsverket i Västra och Inre Finland har sammanställt identifierade delområden till en gemensam integreringsplan. Alla verk har en arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling med uppgift att bereda en jämställdhets- och likabehandlingsplan. Planerna har utarbetats ur ett personalpolitiskt jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

Regionförvaltningsverket i Västra och Inre Finland, samt Norra Finlands regionförvaltningsverk deltog under åren 2011-2012 i ett ESF-projekt om integrering av könsperspektivet och under denna period utvärderades regionförvaltningsverkens strategidokument 2012-2015 och dess könskonsekvenser (sk. suvaus). I detta sammanhang bildades i nämnda regionförvaltningsverk de första arbetsgrupperna som var insatta i frågan och man utförde de första utvärderingarna om könskonsekvenser. I enlighet med regionförvaltningsverkens strategiska resultatmålshandling (2014-2015) har Regionförvaltningsverket för Västra och Inre Finland haft i uppgift att sammanställa identifierade delområden till en gemensam integreringsplan för regionförvaltningsverken före utgången av år 2014. Alla verk har haft i uppgift att fortsätta integreringen av jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet i verksamhetens innehåll. Konceptet operativt jämställdhetsarbete har definierats klart mer detaljerat för att förankra perspektivet i all verksamhet inom regionförvaltningsverkens samtliga ansvarsområden. Operativt jämställdhetsarbete innebär att könsperspektivet beaktas i all planering, allt beslutsfattande och all verksamhet. Det handlar om att beakta könsperspektivet i all klientorienterad verksamhet vid regionförvaltningsverken.

Regionförvaltningsverkens första operativa jämställdhetsstrategi blir klar i oktober-november 2014. Utöver den legislativa grunden öppnas det operativa jämställdhetsarbetet i vardagsarbetet mer detaljerat med stöd av pilotprojekt vid respektive regionförvaltningsverk. Avslutningsvis beskrivs det operativa jämställdhetsarbetet som en del av verksamhetens strategiska planering och ledning. Avsikten är att regionförvaltningsverkens personal med strategin som utgångspunkt förstår vad integrering av könsperspektivet handlar om. Avsikten är också att i fortsättningen beakta könsperspektivet när man utarbetar strategihandlingar, resultatavtal och andra styrdokument, i ledningen av verken, i det vardagliga arbetet, samt vid utvärderingen av genomförandet av mål och resultat. Arbetet är tvärsektoriellt och gäller alla ansvarsområden vid verken. Strategin har utarbetats i samråd mellan regionförvaltningsverken under ledning av Regionförvaltningsverket i Västra och Inre Finland. Alla regionförvaltningsverk har utsett ansvarspersoner för det operativa jämställdhetsarbetet och grupper vid respektive verk för att delta i arbetet.

ANM: Våren 2014 färdigställdes Närings-, trafik- och miljöcentralernas (NMT) och arbets- och näringsbyråernas (TE) gemensamma jämställdhets- och likebehandlingsplan. Målet för planen är att jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv ska beaktas i ledarskapet, vid rekrytering och arbetsförhållanden, tjänster och arbetspraxis. Planen är en anvisning av allmän karaktär och för den mer konkreta genomförandeplanen och detaljgenomförandet svarar ledningen för de enskilda NMT-centralerna och TE-kontoren. I jämställdhets- och likabehandlingsplanen beskrivs konkreta åtgärder med stöd av vilka man garanterar att jämställdhet främjas vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

Servicen följs regelbundet upp för att se hur den genomförs:

- I NMT-centralernas och TE-kontorens samarbetskommitté på basis av riksomfattande jämställdhetsstatistik
- med stöd av klientrespons
- med stöd av respons om arbetstillfredsställelse
- med stöd av arbetstidsrapporter och rapporter i anslutning till byte av uppdrag och utvidning

Kontaktperson: Anu Nousiainen, FM

65 En strategi skapas för integrering av könsperspektivet i strukturfondsverksamheten. Strategin innehåller anvisningar och kriterier för hur könsperspektivet ska beaktas i olika skeden av strukturfondsverksamheten. En stödstruktur för jämställdhet grundas i syfte att utbilda och konsultera myndigheterna inom utveckling av jämställdhetskompetensen samt göra utredningar och styra projektaktörer i integreringen av könsperspektivet. (ANM)

Åtgärder och utvärdering

Utvecklingsprogrammet Valtava ordnande under våren och hösten 2014 jämställdhetsutbildning runtom i landet med ansvariga sakkunniga för strukturfonderna vid NMT-centralerna, samt kontaktpersonerna för regeringens jämställdhetsprogram vid ANM som målgrupper. Utbildningarna utvecklade bl.a. projektledning och utvärdering under den nya strukturfondsperioden, samt arbetsinnehåll ur ett könsperspektiv för ministeriets sakkunniga. Dessutom beredde man i försökssyfte den internationella jämställdhetsstandard Valtava bereder i samråd med ett av sina internationella nätverk. Sammanlagt ungefär 120 personer deltog i utbildningen.

ANM är förvaltningsmyndighet och ger anvisningar till de finansierande myndigheterna. Att främja jämställdhet och integrera könsperspektivet i strukturfondsverksamheten utgör en del av förvaltningsmyndighetens uppdrag. Förvaltningsmyndigheten har beaktat ett perspektiv om jämställdhet mellan könen i beredningen av programperioden 2014-2020, samt vid ansökningen och urvalet av projekt och i utvärderingen. Könsperspektivet beaktas vid utvärderingen av programmet och i programrapporteringen. Förvaltningsmyndigheten vidtar åtgärder som främjar jämställdhet, i likhet med utbildning och anvisningar till tjänstemän med uppdrag i strukturfondsverksamheten, samt till tjänstemän i central- och regionalförvaltningen och projektaktörer. ANM fortsätter stödåtgärderna på olika sätt och förmedlar därmed ett strukturellt stöd under programperioden. Separata stödfunktioner grundas inte. En strategi för att integrera könsperspektivet i ESF-verksamheten har i utvecklingsprogrammet Valtava beretts i samråd med 12 andra EU-länder. Det innehåller anvisningar i syfte att integrera könsperspektivet i planeringen och för att verkställa strukturfondsverksamheten från EU-nivå till nationell program- och projektnivå. Nämnda standard har beretts i försökssyfte i utvecklingsprogrammet Valtava i utbildningarna för förvaltningsmyndigheterna och regional strukturfondsexpertis.

Kontaktperson: Jaana Valkokallio, ANM

66 Uppföljningen av könsdiskriminering och multipel diskriminering samt jämställdheten mellan könen i vidare bemärkelse förbättras som en del av utvecklingen av systemet för uppföljning av de grundläggande och mänskliga rättigheterna och verkställandet av handlingsplanen för mänskliga rättigheter. (SRK, IM, ANM, SHM, JM) Kontroll

Åtgärder och utvärdering

JM, IM, SHM: Ett nationellt åtgärdsprogram för grundläggande och mänskliga rättigheter genomfördes 2012-2013 och en extern utvärdering av programmet blev klar i mars 2014. Åtgärdsprogrammet innehöll flera enskilda projekt som syftade till att förbättra jämställdheten och motverka marginalisering. Justitieministeriet tillsatte på basis av åtgärdsprogrammet i juni 2012 statsrådets nätverk för grundläggande och mänskliga rättigheter och det gavs utöver andra uppdrag som övergripande uppdrag att granska grund- och människorättsituationen i Finland. Nätverket har t.ex. ordnat ett seminarium som hänför sig till indikatorer för mänskliga rättigheter. Arbetet med indikatorer för grundläggande och mänskliga rättigheter startades som ett led i beredningen av åtgärdsprogrammet för grundläggande och mänskliga rättigheter. Modellen utvecklas alltjämt vidare (IM, JM, SHM och människorättscentret) och avses granska hur grundläggande och mänskliga rättigheter genomförs på olika livsområden, ur olika befolkningsgruppers synvinklar, inklusive ett genusperspektiv. Också inom ramen för det nationella uppföljningssystemet om diskriminering koordinerat av inrikesministeriet har man lagt fram undersökningar med information om multipel diskriminering i Finland. Också Centret för jämställdhetsinformation Minna vid Institutet för hälsa och välfärd genomför på uppdrag av SHM ett projekt som syftar till att utveckla uppföljande indikatorer för jämställdhetspolitiken hösten 2014. I en bakgrundsutredning i projektet samlar man och analyserar existerande uppgifter om nationella och internationella jämställdhetsindikatorer, samt centrala uppföljningsindikatorer som redan har tagits i bruk och som är viktiga för jämställdheten mellan könen. På basis av utredningen utarbetas ett preliminärt förslag till indikatorer för jämställdhetspolitiken. I december 2014 publicerades en rapport från Statistikcentralen om diskriminering och olikabehandling i arbetslivet, samt en uppföljningsmodell för arbetsdiskriminering.

Kontaktperson: Kaisa Tiusanen, JM

4 GENOMFÖRANDE AV RIKTLINJERNA I JÄMSTÄLLDHETSREDOGÖRELSEN

I enlighet med regeringsprogrammet har de riktlinjer i jämställdhetsredogörelsen som sträcker sig fram till år 2020 beaktats i jämställdhetsprogrammet. Jämställdhetsprogrammet är ett konkret redskap för att genomföra och följa upp riktlinjerna. Merparten av riktlinjerna i redogörelsen genomförs genom de åtgärder inom jämställdhetsprogrammet som beskrivs ovan. I detta kapitel granskas dessutom andra åtgärder för att genomföra riktlinjerna i jämställdhetsredogörelsen än de som ingår i jämställdhetsprogrammet. Dessa är i synnerhet åtgärderna i likalönsprogrammet för att minska löneskillnaden mellan könen, Finlands verksamhet inom ramen för den internationella jämställdhetspolitiken, samt arbetet mot människohandel.

Största delen av riktlinjerna fram till 2020 i redogörelsen genomförs under den pågående regeringsperioden med stöd av jämställdhetsprogrammet och övriga åtgärder inom regeringen. En del av riktlinjerna genomförs under följande regeringsperiod. Dessa riktlinjer i jämställdhetsredogörelsen gäller bland annat lösningar för att bättre kunna förena arbete och familj i olika skeden i livet, såsom vård av äldre föräldrar, integrering av könsperspektivet som en del av

innovationspolitiken samt befästade av genusforskningens ställning vid universiteten och en starkare integrering av jämställdhetsfrågor i sektorforskningen. Det behövs långsiktigt arbete i bekämpningen av och tjänsterna i anslutning till våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Förbättrandet av jämställdhetsombudsmannens verksamhetsförutsättningar och utvecklingen av jämställdhetspolitikens organisering kräver också uppmärksamhet i framtiden.

Regeringen rapporterar till riksdagen om hur jämställdhetsredogörelsens genomförande avancerat och om jämställdhetsutvecklingen före utgången av år 2016. Jämställdhetsprogrammets slutrapport är en viktig utgångspunkt för den rapport som ska överlämnas till riksdagen.

Riktlinjer i jämställdhetsredogörelsen som inte genomförs som åtgärder inom jämställdhetsprogrammet

ARBETSLIVET

3 Löneskillnaderna mellan könen minskas (Jämställdhetsredogörelsen sid. 40); SHM

Ett program om lika lön på trepartsbasis, SHM

Statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män innehåller en riktlinje enligt vilken löneskillnaderna mellan könen minskas. Regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna har fortsatt genomförandet av likalönsprogrammet med målet att tydligt minska löneskillnaderna mellan könen så att löneskillnaden mellan män och kvinnor är högst 15 procent år 2015. Kvinnor tjänar i dagsläget i genomsnitt 83 procent av männens inkomster på hela arbetsmarknaden. Framsteg har gjorts i fråga om huvudmålet, men i en allt för långsam takt för att uppnå målet.

Tyngdpunkterna för programmets tredje period har legat vid löne- och avtalspolitiken, jämställdhetsplaner och lönekartläggningar på arbetsplatsen, lönesystem och ändringar av den traditionella arbetsfördelningen samt kvinnors karriärer och kunskap om löner. Strategin har varit att försöka påverka kvinnors genomsnittslöner och kvinnors ställning på arbetsmarknaden samt karriärutveckling. I början av perioden justerades indikatorerna för programmets jämställda yrkesgrupper så att de är realistiska och motsvarar dagsstatistiken.

Åtgärderna inom **delmålet löne- och avtalspolitik** har omfattat bl.a. en nära uppföljning av löneskillnaderna mellan könen och främjande av minskningen av löneskillnaderna. Programmet lät utredningskommissionen för inkomst- och kostnadsutvecklingen utvärdera hur avtalsenliga lönepåslag påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män och främjandet av lika lön genom arbets- och tjänstekollektivavtal under åren 2010-2012. Enligt utvärderingen kunde man uppskatta att kvinnors avtalsenliga löner hade höjts en aning snabbare än männens löner. Under de senaste två åren har löneskillnaden mellan könen trots allt bibehållits oförändrad.

Likalönsprogrammet har genomfört viktiga projekt inom centrala verksamhetsområden:

Inom den privata servicesektorn genomfördes ett omfattande **forsknings- och utvecklingsprojekt för att stärka jämställdhetens roll i löne- och avtalspolitiken 2012–2013**. Projektet granskade löneskillnaderna mellan kvinnor och män i de privata servicebranscherna och utvärderade utvecklingsbehoven av kollektivavtal och lönesystem baserade på yrkestitel. **Forskningsprojektet om strukturförändringar i arbetslivet** i enlighet med regeringsprogrammet genomfördes åren 2013–2014. Projektet utvärderar vilka effekter strukturomvändningar och ekonomiska konjunkturen har på vardera könen ställning på arbetsmarknaden och löneskillnader. Det producerar ny information om betydelsen för löneskillnaden mellan kvinnor och män som en följd av förändringar inom olika branscher och uppgiftsstrukturer. Utvärderingar producerade av projekten utnyttjas vid planeringen av åtgärder som syftar till lika lön.

Inom delmålet utvecklingen av arbetsplatsens jämställdhetsplan och lönekartläggning genomfördes en utredning man enats i ramavtalet om lönekartläggningens funktion och utvecklingsbehov. Utredningen genomfördes åren 2011-2012.

För att utveckla lönesystemen och öka kunskaperna om löner har man spridit resultaten från SHM:s projekt om lönesystemen och från arbetsmarknadsorganisationernas projekt om kunskap om löner. Likalönsprogrammet har deltagit i Europadagen för lika lön och ordnat tre stora riksomfattande forum om lika lön i Helsingfors. SHM ordnade år 2013 en riksomfattande informationskampanj, Nu ska vi tala om löner och en uppföljningskampanj våren 2014. Kampanjen var synlig bl.a. i kollektivtrafikmedel, på YLE:s kanaler och i Finnkinos filmförevisningar, samt på webben.

Forsknings- och utvecklingsprojektet NaisUrat stöder kvinnors avancemang till mer krävande uppgifter och att de stereotypa könsrollerna skrotas (se åtgärd 29). Våren 2014 ordnade SHM en workshop för sakkunniga i syfte att avskaffa segregationen på arbetsmarknaden.

Under programmets tredje period inleddes förberedelser för en fortsättning av likalönsmålsättningen.

VÅLD MOT KVINNOR, VÅLD I NÄRA RELATIONER OCH MÄNNISKOHANDEL

1 Samordningen och utvecklandet av förebyggande av våld, insamling av information och statistikföring säkerställs (Jämställdhetsredogörelsen sid. 46); SHM, JM, IM, övriga ministerier

JM: Våldssektionen vid rådet för brottsförebyggande lade i slutet av år 2012 fram ett förslag för polisen och övriga centrala myndigheter om att utveckla och harmonisera bokföring av och statistik över våld. Framställan innehöll ett förslag om vilket slag av uppgifter det vore nödvändigt att samla in i synnerhet i anslutning till att polisen mottar brottanmälan, men också i andra fall då myndigheterna möter på våld och följer av våldsverkan (rättsinstanser, hälsovården, socialväsendet). Sektionen fastslog att det med hjälp av mer detaljerad registrering och statistik kan gå att få en klarare bild av våldsfenomenet, varpå man effektivare kunde utveckla motåtgärder och utvärderingen vore mer tillförlitlig. Initiativet har fått ett positivt mottagande och skulle tjäna också den sk. Istanbulkonventionen om förebyggande av våld mot kvinnor och närståendevåld. Sektionen ansåg som avslutning på sitt mandat att det vore skäl att testa de förslag den lagt fram i pilotprojekt genast när finansiering kan ordnas. Sektionen har berett ett förslag till pilotprojekt med stöd av uppgifter i polisens register och föreslår att projektet inleds omgående.

2 Långsiktiga utvecklingsmål skapas för arbetet med att förebygga våld mot kvinnor (Jämställdhetsredogörelsen sid. 46); SHM, JM, IM, övriga ministerier

JM: Övergripande långsiktiga utvecklingsmål har inte utstakats för tiden efter programmet för att minska våld mot kvinnor. JM, IM och SHM tillsatte trots allt våren 2013 en nationell brottsofferpolitisk kommission med stödtjänster för offren. Målet med projektet är att utarbeta en nationell strategi i syfte att ordna stödtjänster för brottsoffer och finansiering för att trygga dessa, samt att främja ett koordinerat genomförande av regeringsprogramsanterteckningar och internationella förpliktelser. Ett lagutkast har färdigställts om den brottsofferavgift som den offerpolitiska kommissionen föreslagit och lagförslaget överlämnas till riksdagen i december 2014. Brottsofferavgiften ska användas för att täcka en del av kostnaderna för stödtjänsterna, en del av den statliga finansieringsandel som förutsätts, varvid man också skulle främja ställningen för kvinnliga brottsoffer som utsatts för våld. Kommissionens mandat utgår i slutet av år 2014

och den lämnar en slutrapport med förslag om bl.a. hur omfattande brottsofferpolitiska frågor ska främjas framöver, eventuellt för att inarbetas i följande regeringsprogram.

IM: I programmet för den inre säkerheten har man beslutat att utreda en hållbar finansieringsmodell för tjänster för brottsoffer, inklusive inrättandet av en brottsofferfond. Mellanrapporten har offentliggjorts den 20 januari 2014 (Ordnande av och finansiering för stödtjänster för brottsoffer, JM, betänkanden och utlåtanden 3/2014). På basis av kommissionens förslag har man vid JM startat ett lagberedningsprojekt (se ovan) gällande en brottsofferavgift. En överenskommelse finns om ett samarbetssystem för dem som producerar brottsoffertjänster i syfte att säkra tillgången till sakkunniga med specialkunskaper för krävande offergrupper. JM och organisationerna som producerar tjänsterna ansvarar för denna åtgärd. Ingendera åtgärden är dock specifikt inriktad på att förebygga våld mot just kvinnor.

6 Lagstiftningsåtgärderna i syfte att skydda offren och förebygga upprepat våld stärks.

Bestämmelsen om åtalsrätten för lindrig misshandel har ändrats så att lindrig misshandel av en minderårig, närstående person eller på grund av arbetsuppgifter numera hör under allmänt åtal (RP 78/2010, trätt i kraft den 17 maj 2011). Åtgärder i anslutning till sexualbrott har beskrivits ovan (åtgärder 59 och 60 i jämställdhetspolitiska programmet), i anslutning till människohandel nedan i punkterna 7 och 8.

7 Åtgärderna mot människohandel utvärderas och utvecklas ur könsperspektiv (Jämställdhetsredogörelsen sid. 48); JM, IM

8 Vid utredningen av människorättsbrott som sker i prostitutionssyfte effektiveras identifieringen av offer för människohandel och hänvisningen av offren till hjälpsystemet (Jämställdhetsredogörelsen sid. 48), JM, IM, SHM

JM: En regeringsproposition om straffrättsliga bestämmelser gällande människohandel överlämnades till riksdagen 28.8.2014 (RD 103/2014 rd). De föreslagna förändringarna skulle klarlägga gränsdragningen mellan människorättsbrott och koppleribrott och förbättra ställningen för personer som varit föremål för koppleri i straffprocessen. Den som varit föremål för koppleri kunde få en stödperson under straffprocessen oberoende av om han eller hon har framställt anspråk i målet. Ändringen skulle förbättra i synnerhet kvinnors ställning i straffprocessen. Avsikten är att lagarna ska träda i kraft snarast möjligt efter att de godkänts.

Målet med IM:s projekt Utveckling av lagstiftningen om hjälp till offer för människohandel (IM008:00/2012) är att utreda hur lagstiftningen om hjälp och stöd för offer för människohandel fungerar och göra en motiverad proposition om hur den ska utvecklas. I projektet behandlar man bland annat frågor gällande identifiering av offer för människohandel och hänvisning till hjälpsystemet. Det tvärssektoriella projektet pågår mellan den 1 februari 2012 och den 31 december 2014, och omfattar en bred representation av de aktörer som är viktiga för beredningen av frågorna. Arbetsgruppens rapport blev klar i mars 2013. Ministergruppen för den inre säkerheten godkände slutsatserna av utredningen den 19 november 2013. Utgångspunkterna för och utvecklingsförslagen för den lagstiftningsberedning som inleddes i början av år 2014 bygger på arbetsgruppens utredning. Ett utkast till regeringsproposition på basis av projektet var på remiss sommaren 2014. Det är meningen att förslaget ska överlämnas till riksdagen på hösten 2014. Materialet som beretts i anslutning till projektet återfinns på projektets webbplats (http://www.intermin.fi/sv/lagberedning/lagen_om_manniskohandel).

Polisstyrelsen har utfärdat en anvisning (2020/2011/3768) om ingripande i människohandel och i liknande brott samt hjälp till offer för människohandel. Anvisningen gäller 1.5.2012–30.4.2017. Anvisningen syftar till att förenhetliga ingripandet i människohandel och liknande brott (grovt ordnande av olaglig inresa, grovt koppleri samt ockerliknande diskrimine-

ring i arbetslivet) och förundersökningen av dessa samt förfarandet för att hjälpa dem som fallit offer för människohandel. Syftet är också att främja ett jämlikt bemötande av potentiella offer för människohandel och öka polisens kunskaper om hjälpsystemet för offer för människohandel. Utöver bekämpning, identifiering och förundersökning av människohandelsbrott behandlar anvisningen bland annat åtgärder i anslutning till hjälpsystemet för offer för människohandel.

Övriga projekt:

Right to Choose – ett projekt om ett slut på sexuella trakasserier och våld, arbetar under åren 2014–2015 med 15–25-åriga kvinnor i syfte att öka informationen och färdigheterna. Projektet understryker rätten till att själv njuta av sexualitet eller tillsammans med en person man valt utan utomstående inblandning. Målet är att stärka unga kvinnor och öka kunskapen om trakasserier och våld samt om straffprocessen. Projektet, finansierat med stöd av Europeiska unionens Progress, stöder fyra kortfilmer, är närvarande i sociala medier och ordnar seminarier enligt modellen *train the trainers* för studerande i gymnasier och yrkesskolor, som sprider informationen om projektet i sina egna läroanstalter. Dessutom samarbetar man med tidningen *Cosmopolitan* i syfte att också bland fullvuxna nå en möjligast bred målgrupp via media som tilltalar dem. Samarbetspartners i projektet är inrikesministeriet, som koordinerar projektet, samt Finlands Röda Kors, Kvinnolinjen i Finland rf, Våldtäktskriscentralen *tukinainen*, *Lyömätön linja* i Esbo, samt Polisyrkeshögskolan. I anslutning till att projektet utlystes publicerades en undersökning som Polisyrkeshögskolan låtit göra om sexuell trakassering ungdomar råkat ut för. Ett av målen för projektet är att öka informationen om straffprocessens förlopp. Ett spel om straffprocesser återfinns därför på projektets webbplats. Dessutom behandlas straffprocesser i kortfilmerna. Filmerna offentliggörs våren 2015 då också seminarier runtom i landet startar.

Righttochoose.fi, choose.fi, facebook: right to choose.

Civilkrishanteringens jämställdhetsprojekt

Jämställdhet beaktas i krishantering och civilkrishantering enligt ett två-vägs koncept: för det första har jämställdheten integrerats i de lagstadgade uppgifterna för verkställighet och uppföljning och i anslutning till basarbetet; dessa följs upp separat med stöd av resultatmål i resultatstyrningen. Resultatmål har definierats redan i VEP- och budgetförfarandena bl.a. som resultatmål i statsbudgetens respektive huvudklass. Dock konstateras där att "Kvinnornas deltagandeandel i civilkrishantering är i genomsnitt högre än i medlemsländerna", medan det de facto där håller sig så att finländska kvinnors andel är 36 % och EU-medlemsländernas 18 %, dvs. att vi når upp till en andel dubbelt över genomsnittet i medlemsländerna. När man ser till de separata yrkesgrupperna och deltagandet i civilkrishantering finns det trots allt bara 10 % kvinnor inom polisen. Detta är ett svagt nyckeltal och ligger under kvinnornas andel av polisen i hemlandet. Frågan har behandlats vid polisstyrelsens möte och förbättringsåtgärder vidtas. Andelen kvinnliga poliser höjer också kvinnornas deltagande som helhet.

Inrikesministeriets internationella enhet har en separat styrgrupp, CMC 1325 (i enlighet med FN:s säkerhetsråds resolution 1325 "Kvinnor, fred och säkerhet") i syfte att främja jämställdhet vid rekrytering och utbildning. Styrgruppen sammanträder bl.a. vid tidpunkterna för interimresultat och resultatförhandlingar för att erhålla feedback och styrning till den egna resultatstyrningsprocessen.

Under det gångna året har man lyckats stöda val av kvinnor till uppgifter inom civilkrishanteringens ledarskap och till chefsuppdrag. Av fem finländare på ledande poster är tre kvinnor: Päivi Nikander tjänstgör som biträdande chef för OSSE-operationen i Kosovo, Nina Suomalainen är biträdande chef för OSSE Bosnien och Pia Stjernvall biträdande chef för Eupol Afghanistan.

För det andra fortsätter separata projekt i syfte att främja, utveckla, utforska och följa upp jämställdhet inom krishantering. CMC har med stöd av inrikesministeriets anslag för forskningskoordinering beställt en expertartikel om FN:s resolution 1325 och sambanden med den nya resolutionen 2122 från oktober 2013, som betonar verkställandet av den förra resolutionen. I artikeln dryftar forskaren i synnerhet de förpliktelser resolution 2122 medför för Finland, vilka IM och CMC genomför i sina uppdrag.

FINLANDS AGERANDE I DEN INTERNATIONELLA JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN

1 Finland främjar aktivt jämställdheten mellan könen inom Europeiska unionen (Jämställdhetsredogörelsen sid. 49); UM, alla ministerier

Finland deltar aktivt i beredningen av och fattar beslut om ärenden i olika EU-instanser gällande jämställdhet mellan könen. Finlands mål är också framöver en strategi som främjar jämställdhet med särskilda åtgärder i syfte att avlägsna hinder för jämställdhet och som integrerar könsperspektivet i EUs beslutsfattande. Finland anser att det är viktigt att stärka utvärderingen av könspåverkan i EU:s beslutsfattning och att könsperspektivet integreras i EU:s verksamhet för att nå tillväxt- och sysselsättningsmålen. Finländska jämställdhetsaktörer, inklusive Centret för jämställdhetsinformation Minna, har haft ett nära samarbete med EU:s jämställdhetsinstitut EIGE. När det gäller EU:s utrikesrelationer strävar Finland i samarbete med de övriga nordiska länderna efter att i gemensamma deklARATIONER få med texter om kvinnors, barns och minoriteters ställning. I EU:s utvidgnings- och grannskapspolitik följer Finland noggrant med hur de grundläggande rättigheterna genomförs och beaktar mänskliga rättigheter som ett väsentligt element i associationsavtalen.

2 Finland fortsätter att aktivt främja jämställdheten inom Förenta Nationerna (Jämställdhetsredogörelsen sid. 49); UM; alla ministerier

Finland verkar aktivt inom olika organ i Förenta Nationerna, i operativa program, fonder och specialorganisationer i syfte att främja och stärka jämställdhet, samt integrera kvinnors och flickors rättigheter. I Finlands verksamhet understryks i synnerhet förhindrandet av våld mot kvinnor och flickor, av multipel diskriminering av kvinnor, främjandet av sexualhälsa och fortplantningshälsa- och rättigheter, samt att stärka kvinnors ställning och makt i det politiska och ekonomiska beslutsfattandet. Finland verkar också aktivt vid genomförandet av FN:s säkerhetsråds resolution 1325 och de resolutioner som stöder den och försöker stärka ett kvinnligt deltagande i fredsförhandlingar, fredsbevarande och fredsbyggande verksamhet. Finland stöder aktivt FN:s jämställdhetsorganisation UN Women och dess verksamhet samt FN:s befolkningsfond (UNFPA). Finland fortsätter att stöda bägge organisationer och lyfter fram jämställdhetsfrågor i alla FN-organisationers styrande organ där det är representerat. Finland understryker också vikten av att verkställa FN-avtal och förpliktelser. I synnerhet i anslutning till uppföljningen av Pekingkonferensen om kvinnors rättigheter lyfter Finland fram såväl principiella som praktiska frågor som syftar till att stärka jämställdheten på alla nivåer i enlighet med den handlingsplan som godkändes i Peking år 1995.

3 Främjandet av jämställdheten och integreringen av könsperspektivet inom utvecklingspolitiken säkerställs (Jämställdhetsredogörelsen sid. 49); UM

Det biståndspolitiska åtgärdsprogrammet från år 2012 uppställer främjandet av jämställdhet som ett genomgående mål. För att integrera könsperspektivet har utrikesministeriets biståndsavdelning utarbetat modelldokument för projekt för att hjälpa att beakta jämställdhet mellan könen i projektberedningen, anbudstävlingar, utvärderingar, evalueringar och uppföljning. Utrikesmi-

nisteriet har likaså utarbetat en handlingsanvisning enligt vilken avsaknaden av jämställdhet i projekt alltid bör redogöras för separat.

Finland deltog i utarbetandet av den första Gender Action Planen 2010-2015 (handlingsplan för jämställdhet i biståndet) i egenskap av medlem i den beredande arbetsgruppen och har också anmält intresse att fortsätta arbetet. Finland stöder FN:s jämställdhetsfrämjande organisation UN Women ekonomiskt och är för närvarande det största enskilda stödande landet. Finland är den tredje största finansiären av FN:s befolkningsfond UNFPA. Finland lyfter systematiskt fram jämställdhet mellan könen i alla organisationers arbete inom ramen för FN. Med stöd av biståndsanslag har man också möjliggjort projektet Kvinnor och klimatförändringarna, som har möjliggjort bättre resultat i förhandlingarna om klimatavtal. Finland har varit aktiv medlem när det gäller definitionerna av FN:s mål post-2015 och hoppas att jämställdheten mellan könen i det sammanhanget både ska bli ett specialmål och integreras i övriga målsättningar.

Finland är aktiv aktör också i OECD:s Gender net och stöder forskningsarbetet i OECD:s utvecklingscenter, med stöd av vilket man har tagit fram kunskapsunderlagen och verktygen Wikipgender och SIGI (Social Institutions and Gender) som är i flitig användning. Dessutom har Finland förbundit sig till och hör i egenskap av partner till det USA-grundande jämställdhetsinitiativet Equal Futures Partnership.

4 Finland främjar aktivt jämställdheten mellan könen i det nordiska samarbetet samt i Europarådets och OECD:s verksamhet (Jämställdhetsredogörelsen sid. 50); UM, alla ministerier

Teman som Finland lägger vikt vid i det nordiska jämställdhetsarbetet har de senaste åren varit frågor gällande jämställdheten mellan kvinnor och män i anslutning till hållbar utveckling och arbetet mot klimatförändringen samt utvecklingen av integreringen av könsperspektivet såväl i ministerrådets arbete som i den nationella politiken. Enligt det samarbetsprogram som har utarbetats för åren 2011-2014 har man samarbetat också inom ramen för jämställdhet i utbildning och arbetslivsfrågor samt utvecklat ett mansperspektiv i jämställdhetspolitiken. Ett nytt samarbetsprogram för åren 2015-2018 har beretts under år 2014. Det innehåller två huvudteman: det offentliga rummet/media samt innovationer och välbefinnande. Finland är ordförande år 2016 och bereder sitt sektorprogram för jämställdhet i ministerrådet på basis av nämnda teman. Finlandarna har deltagit flitigt i ansökningarna och projekten vid jämställdhetsministerrådets projektfond som grundades år 2013. Den kraftiga betoningen av skandinaviska språk i det nordiska samarbetet är dock fortfarande en utmaning för finländskt deltagande och för utnyttjandet av resultaten i hemlandet.

Ett av de främsta tyngdpunktsområdena i Finlands verksamhet i Europarådet är att främja kvinnors rättigheter. Ratificeringen och verkställandet av Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (det sk. Istanbulfördraget) i Finland är likaså en viktig fråga när det gäller trovärdighet. Finland har dessutom understött arbetet i Europarådets Gender Equality Committee, som ersatt den tidigare ledningsgruppen för jämställdhetsärenden, i syfte att integrera kvinnors rättigheter och se till att de beaktas genomgripande i Europarådets arbete. Finland verkar aktivt i Europarådet också inom ramen för nätverket mot människohandel GRETA i syfte att effektivisera lagstiftningen i frågor som gäller människohandel. En rapport om människohandel i Finland offentliggörs våren 2015. Finland har i Europarådets verksamhet arbetat för att främja romska kvinnors och flickors rättigheter. Finland ordnande 16-17 september 2013 i samråd med Europarådet en Internationell Romakvinnokonferens i Finland och i oktober 2014 en internationell konferens om jämställdhet i utbildningen. Romakvinnokonferensen ledde till en strategi i syfte att främja romakvinnornas rättigheter och till en handlingsplan. Handlingarna utnyttjas genomgående i Europarådets, medlemsländernas och övriga internationella aktörers jämställdhets- och roma-arbete.

Finland har en synlig roll inom OSSE när det gäller att aktivt främja jämställdheten. Finland har varit initiativtagare också i anslutning till OSSE:s handlingsplan Kvinnor, fred och säkerhet (1325). Dessutom har Finland främjat könsperspektivet vid rekryteringen till OSSE, bl.a. vid sekonderingen av genderrådgivare.

BILAGOR

Bilaga 1. Operativa jämställdhetsgrupper vid ministerierna hösten 2014

	Mandatperiod	Ordförande	Koordinator/sekreterare	Medlemmar	Övrigt
FM	1.1.2012-31.5.2015	Konsultativa tjänstemannen Minna Sneck	personalplanerare Heikki Kainulainen	representanter för avdelningar och processer	likabehandlingsärenden och personalpolitisk jämställdhet
JM	2012-2015	Avdelningschef Olli Multiainen	utvecklingsexpert Soile Sikström (koordinator)	kompakt sammansättning	
UM	2011-2015	Jämställdhetsambassadör Tarja Reponen		avdelningsrepresentanter personalrepresentanter	likabehandlingsärenden och personalpolitisk jämställdhet
IM	1.1.2012- till slutet av regeringsperioden	Lagstifningsdirektör Marko Viitanen	överinspektör Panu Artemjeff specialplanerare Sanna Sahramo	avdelningsrepresentanter, personalrepresentanter, representanter för förvaltningsområden	likabehandlingsärenden och personalpolitisk jämställdhet
UKM	1.1.2013 - 31.12.2015 (rd grupp > 30.9.2012)	Avdelningschef Riitta Kaivosoja	överinspektör Anssi Pirttijärvi Riitta Lehtonen	representanter för avdelningar och processer	
FSM	22.3.2013-31.12.2015	Kanslichef Arto Rätty	överinspektör Aila Helenius, specialsakkunig Ulla Kaleva	avdelningsrepresentanter, processrepresentanter, representanter för förvaltningsområden	likabehandlingsärenden och personalpolitisk jämställdhet
ANM	1.3.2012-31.12.2015	Personal- och förvaltningsdirektör Mikko Salmenoja	sekreterare Tuija Ahonen	representanter för avdelningar och processer	likabehandlingsärenden och personalpolitisk jämställdhet
MM	1.1.2012-31.12.2014	Kanslichef Hannele Pokka	Rainer Lahti	avdelningsrepresentanter	personalpolitisk jämställdhet
SHM	1.10.2011-31.12.2015	Avdelningschef Leo Suomaa (2012) Avdelningschef Outi Antila (2013-14)	överinspektör Hanna Onwen-Huma	representanter för avdelningar och processer	
JSM	1.5.2012-31.12.2015	Avdelningschef Juha Ojala	koordinator: utvecklingschef för personalen Pirjo Inkinen roterande sekreterare	representanter för avdelningar och processer	likabehandlingsärenden och personalpolitisk jämställdhet
KM	1.1.-31.12.2013	Överdirektör Juha-Pekka Ristola	Kaisa-Leena Välipirtti, Antti Paasilehto	avdelningsrepresentanter	
SRK		Ritva Järvinen (bitr. ordf.)	föredragande Annikka Salminen	processrepresentanter	likabehandlingsärenden och personal-

Bilaga 2. Projekt i vilka könsperspektiv ska integreras, mandatperiod och kontaktpersoner

	Projektet	Mandatperiod	Kontaktperson
FM	Kommunreformen	Regeringsperioden	Päivi Laajala
JM	Totalreformen av lagstiftningen som gäller samhällspåföljder	2012-2013	Anne Hartoneva
UM	Programmet för ekonomiska yttre förbindelser → Undersökning om jämställdhet mellan könen i de globala värdekedjorna	2012–	Anne Ahonen, Kent Wilska
IM	Strategin Migrationens framtid 2020	21.12.2011– 31.1.2013	överdirektör Jorma Vuorio, Satu Kaskinen, Jarmo Tiukkanen,
UKM	Barn- och ungdomspolitiska utvecklingsprogrammet 2012–2015	1.1.2012– 31.12.2015	Georg Henrik Wrede
SHM	Åtgärdsprogrammet för att minska utslagning, fattigdom och hälsoproblem	10.1.2012– 31.3.2015	Marja-Liisa Parjanne
JSM	Nationella skogsprogrammet 2015	Regeringsperioden	Marja Kokkonen
KM	Arbetsgruppen som utreder rättvis och intelligent trafik	3.2.2012– 31.12.2013	Tuomo Suvanto
SRK	Uppföljningen av verkställandet av regeringsprogrammet	Regeringsperioden	Taina Kulmala, Ulla Rosenström
ANM	Strukturuomvandling och en funktionell arbetsmarknad - ett strategiprogram → Strategiskt program för arbetspolitiken	2011-2015	Leena Pentikäinen
MM	Försöksprojekt inom Programmet för hållbar konsumtion och produktion (KULTU)	2012-	Taina Nikula, Ari Nissinen
FSM	Försvarsmaktsreformen	2011-2015	Olli Suonio, Kati Mikkonen, Esa Janatuinen

Bilaga 3. Integrering av könsperspektivet i pilotprojekt

FM: Kommunreformen

Jämställdheten mellan könen främjas i kommunstrukturreformen genom att fortsätta och stöda utvärderingen av reformens könskonsekvenser. I samband med lagberedningen har konsekvenserna också utvärderats ur jämställdhetsperspektiv genom att använda forskning om jämställdhet från programmet för utvärdering av strukturreformen – ARTTU. I synnerhet jämställdhetsperspektivet har samband med delområdet demokrati och därmed med granskningen av de förtroendevaldas verksamhetsförutsättningar. Jämställdhetsperspektivet framgår också av verksamhetsorganen och av ledarskapet som helhet. När det gäller kommunreformens delområden har det konstaterats att det i synnerhet i totalreformen av kommunallagen finns ett behov att beakta könskonsekvenser. Utkastet till ny kommunallag är på remiss fram till augusti 2014. Propositionen ska enligt planerna avges i början av hösten 2014. Den preliminära konsekvensbedömningen inklusive könseffekterna har inom beredningssektionerna utförts separat i samband med beredningen av vart och ett av ämnesområdena. Konsekvensbedömningen ska enligt planerna kompletteras efter remissrundan. Projektberedarna har deltagit i en integreringsutbildning hösten 2013.

JM: Totalreformen av lagstiftningen som gäller samhällspåföljder

Målet med beredningen är en enhetlig och täckande lagstiftning som gäller verkställandet av samhällspåföljder. Det är huvudsakligen fråga om just verkställandet, varpå omständigheter i anslutning till förundersökning, åtal och dömmande ägnas mindre uppmärksamhet. Projektet har beretts i utskott och utskottets betänkande har varit på en omfattande remissrunda i samband med vilken ställningstaganden inbads även om könskonsekvenserna. Den fortsatta beredningen gjordes på basis av utlåtandena till betänkandet i samråd med Brottspåföljdsmyndigheten Regeringens proposition med förslag till lagstiftning om verkställighet av samhällspåföljder (RP 215/2014 rd) överlämnades till riksdagen i oktober 2014.

Påföljdssystemet riktar sig huvudsakligen till män. Av brott som polisen under de senaste åren fått kännedom om har cirka 20 procent av de brottsmisstänkta varit kvinnor. Omkring 10 procent av dem som avtjänar samhällstjänst är kvinnor. Omkring 7,5 procent av dem som avtjänar ovillkorligt fängelsestraff är kvinnor. När man döms till samhällstjänst eller när samhällstjänsten verkställs har personens kön inte konstaterats ha någon betydelse. Individuellt övervägande är väsentligt, såväl när det gäller dryftandet av påföljdens lämplighet som innehåll. Faktorer som bör beaktas i detta sammanhang är bl.a. personens livssituation och omständigheterna.

Till samhällspåföljdernas karaktär hör att de som avtjänar samhällstjänst bör ha grundläggande faktorer i livet någorlunda under kontroll. När det gäller att avtjäna samhällstjänst är viktiga frågor bl.a. att personen är någorlunda systematisk i sin egen verksamhet, samarbetsvillig och har en bostad. På basis av praktisk erfarenhet kan kvinnor som gör sig skyldiga till brott ha dessa grundförutsättningar under bättre kontroll än män i motsvarande situation. Detta har dock inte kunnat påvisas vetenskapligt. När marginaliseringen tilltar kan även denna uppskattade skillnad sannolikt minska också hos kvinnor. Påföljdskonsekvenserna utforskas som bäst och forskningsverksamheten ska breddas. I detta skede är det trots allt inte möjligt att lägga fram tydliga resultat om könsuppdelning som skulle göra gällande att t.ex. uttryckligen samhällstjänst vore ett bättre sätt att förbättra förutsättningarna för ett liv utan brott för kvinnor som begått brott än för män i motsvarande situation eller försök att påverka livssituationen för dem i en bättre riktning.

UM: Program för internationella handelsrelationer → projektet har preciserats: Undersökning om jämställdhet mellan könen i de globala värdekedjorna

Utrikesministeriet lät hösten 2013 göra en utredning om "jämställdheten mellan könen i de globala värdekedjorna och vilken roll det handelsrelaterade biståndet har vid främjandet av jäm-

ställdheten och kvinnors sysselsättning i utvecklingsländerna." Utredningen grundar sig huvudsakligen på en analys av forskningsrön och lyfter fram jämställdhetsaspekter i anslutning till integreringen av globala värdekedjor. I utredningen analyseras tre internationella huvudgrupper inom handeln: industriprodukter, jordbruksprodukter och tjänster. Sektorerna har valts med tonvikten på exportindustrin, eftersom kvinnor utgör en förhållandevis hög andel av arbetskraften inom denna industri. Utredningsresultaten utnyttjas till vala delar i beredningen av politiska mål i anslutning till allmänna internationella handelsrelationer och i synnerhet inom arbetet med Aid for Trade. Ett av våra mest centrala teman är att underlätta förfarandet för handeln och projekt i anknytning till samhällsansvar relaterat till konsumtionsvaror, i likhet med mat, kläder, skodon och elektronik. Jämställdheten mellan könen uppmärksammas i internationella diskussioner i anslutning till handel och arbetslivsrättigheter samt handel och mänskliga rättigheter. Finland har redan tidigare befunnit sig i nyckelställning, vid UNCTAD, XIII-konferensen, då man förhandlade om ett mandat i Doha om att stärka UNCTAD:s gender-arbete. Som exempel på konkret, redan existerande verksamhet kan nämnas stödet till UNCTADs trade and gender-arbete (år 2014/2015 sammanlagt 400 000 euro, år 2013 113 000 euro).

IM: Strategin Migrationens framtid 2020

Beredningen av strategin Migrationens framtid 2020 var ett av regeringens spetsprojekt. Den definierar riktningen för utvecklingen och målen för invandringpolitiken. Målet för strategiarbetet var ett helhetsmässigt närmande: strategin behandlar migration och rörlighet, integration och mångfald. Arbetsgruppens förslag bereddes i samråd med inemot 40 intressegrupper. I arbetet deltog tjänstemän och forskare, samt företrädare för såväl arbetslivet som medborgarorganisationer. I samband med arbetsgruppsarbetet genomfördes en utvärdering av köns- och likabehandlingskonsekvenserna. Till utvärderingsworkshoparna kallades representanter för utomstående myndigheter och organisationer. Utvärderingsworkshoparna gjorde det möjligt att utprova olika utvärderingsmetoder, som sedermera har kommit till användning bl.a. inom utbildning som ministeriet ordnat. Resultaten från utvärderingarna beaktades i den fortsatta beredningen av strategidokumentet och utvärderingen nämndes i arbetsgruppens förslag till strategin Migrationens framtid 2020. Rapporten över utvärderingen finns på projektets webbplats http://www.intermin.fi/sv/utveckling/migration_2020. Arbetsgruppens förslag till strategin Migrationens framtid 2020 stod klar i slutet av januari 2013. Förslaget var på omfattande remissrunda i februari-mars 2013. I de återkopplande utlåtandena ansågs att det var bra att utvärderingen om köns- och likabehandlingskonsekvenser hade gjorts. Statsrådet godkände strategin Migrationens framtid 2020 den 13 juni 2013. För att verkställa strategin utarbetades i enlighet med anteckningarna i strategin ett åtgärdsprogram som blev klart i mars 2014.

UKM: Barn- och ungdomspolitiska utvecklingsprogrammet 2012–2015

Enligt 4 § i ungdomslagen (72/2006) godkänner statsrådet vart fjärde år ett ungdomspolitiskt utvecklingsprogram. I programmet anges de riksomfattande målen för ungdomspolitiken och riktlinjerna för regionernas och kommunernas ungdomspolitiska programarbete. I programmet beaktas i synnerhet aspekter gällande barns och ungas utveckling och främjandet av ett aktivt medborgarskap hos dem. För genomförandet av det barn- och ungdomspolitiska programmet beviljas årligen ca 3 miljoner euro; 2012 beviljades 3 550 000 euro, varav en miljon beviljades till det regionala utvecklingsarbetet via NTM-centralerna. Projekten som beviljas understöd ombes också att lämna in uppgifter enligt kön om unga och arbetstagare med anslutning till projektet. De som har fått projektfinansiering informeras om insamlingen av information och om konsekvensbedömningen.

Statistikföringen och de könssensitiva projekten inleddes år 2013. Enligt uppgifter som har samlats in våren 2014 ingår likabehandlings- och jämställdhetsfrågor i åtgärderna i utvecklingsprogrammet. Alla indikatorer som beskriver barns och ungdomars välbefinnande är uppdelade en-

ligt kön. Av de projekt i barn- och ungdomspolitiska programmet som fick stöd av ett tilläggsanslag år 2014 var två uttryckligen förknippade med främjandet av jämställdhet mellan flickor och pojkar och de erhöll totalt 130 500 euro i stöd. Också en del andra riksomfattande projekt som anhållit om och fått stöd, samt i regionala projekt i anslutning till barn- och ungdomspolitiska programmet innefattar en aspekt om jämställdhet mellan könen.

SHM: Åtgärdsprogrammet för att minska utslagning, fattigdom och hälsoproblem

Åtgärdsprogrammet för att minska utslagning, fattigdom och hälsoproblem innehåller åtgärder med hjälp av vilka man ingriper i arbetslöshet och fattigdom, skillnader i hälsotillstånd och människors avsaknad av visioner och lottlöshet. Programmet är tvärsektorielt och består av flera av regeringsprogrammets spetsprojekt. Åtgärdsprogrammet samordnas av SHM och genomförandet leds av den social- och hälsovårdspolitiska ministergruppen. Vid verkställandet av programmet har man förbundet sig att beakta skillnaderna mellan kvinnor och män i fråga om välfärd och hälsotillstånd. Åtgärdsprogrammets perspektiv samt arbetet för att främja likabehandling, hälsa och välfärd beaktar män och kvinnor i alla åldrar. Med stöd av uppföljande indikatorer utvärderas genomförandet av målen i programmets spetsprojekt. Informationen från samtliga indikatorer specificeras enligt kön, om uppgifterna bara finns tillgängliga, och man bedömer situationen för män och kvinnor och eventuella ytterligare åtgärder som behövs. Indikatorerna avslöjar bl.a. att livstidsförväntningarna och uppfattningen om den egna hälsan varierar enligt kön, att det är vanligare bland män än bland kvinnor att hamna utanför utbildningssystemet, att det är mer sannolikt att arbetslöshet bland män än kvinnor fortgår längre än tre månader och att största delen av de bostadslösa är män. Däremot har det under de senaste åren inte funnits skillnader när det gäller arbetsförmåga och hur den inleds och motion som hobby har blivit vanligare både bland flickor och pojkar. Sammanslutningen för sakkunniginrättningar inom social- och hälsovården SOTERKO utarbetade som ett strategiskt forskningsprojekt för statsrådet en utredning om effekterna av de politiska åtgärder som syftar till att minska utslagningen av barn och unga och minska skillnaderna i deras välbefinnande (31.1.2013). Av utredningen framgår t.ex. att stora skolklasser försvagar i synnerhet pojkarnas inlärningsresultat och att ungefär två tredjedelar av dem som får intensiv- och specialstöd för inlärandet i grundskolan är pojkar. I social- och hälsovårdsministeriets framtidsöversikt 2014 "Välbefinnande innebär funktionsförmåga och delaktighet" är likabehandling och jämställdhet mellan könen likaså ett genomgripande tema. Utslagning och ökade välbefinnande- och hälsoklyftor mellan exempelvis könen utgör ett hot mot en positiv samhällsutveckling. Åtgärder mot marginalisering behövs inom utbildningen, i beslutsfattandet och i arbetslivet.

JSM: Nationella skogsprogrammet 2015

Det nationella skogsprogrammet (KMO) 2015 innehåller de centrala skogspolitiska riktlinjerna. Enligt programmets verksamhetsidé skapar en hållbar skötsel och användning av skogar växande välfärd. Programmets vision tar dock sikte på år 2020 då den finländska skogsbranschen är en ansvarsfull föregångare inom bioekonomi, de skogsbaserade näringarna är konkurrenskraftiga och lönsamma och skogsnaturens biologiska mångfald och de övriga miljöfördelarna starka. KMO 2015 kretsar kring tre teman: beaktande av kvinnliga skogsägares behov som kunder, yrken i skogsbranschen lämpar sig också för kvinnor, kvinnor i förtroendeuppdrag. Interimsrapporteringen om det reviderade programmet genomfördes våren 2013. Granskningarna gjordes till en del av den skogspolitiska redogörelse som gavs till riksdagen i januari 2014.

En majoritet av projektverksamheten har ägt rum i regionerna på uppdrag av Finlands skogscentral. Projektets målgrupp och konsekvenser har granskats ur könsperspektiv. Den konkreta verksamheten har omfattat bl.a.

- Min skog ABC-dagar, dvs. utbildning för nya skogsägare och en grundkurs i skogshushållning har haft en kvinnodominerad deltagarkår (en dryg tredjedel av skogsägarna är kvinnor)

- Kvinnliga skogsägare har erbjudits evenemang uttryckligen riktade till kvinnor i form av särskilda projekt och kurser
- Organisationen Maa- ja kotitalousnaiset erbjuds lättillgängligt deltagande i skogsevenemang
- Den kvinnodominerade lärarkåren i lågstadiets klasser erbjuds regelbunden miljöfostran för att uppdatera kunskaperna hos barn och unga och de erbjuds stifta bekantskap med ett mångsidigt skogsbruk.
- Deltagande i kampanjen "Skogen talar" som aktiv "nätverkare för skogsaktörer i regionerna" och aktiv medverkan i samarbetsinitiativ. Avsikten med kampanjen är att presentera yrkesmöjligheter inom skogsbranschen för ungdomar och hela branschen som helhet.

KM: Arbetsgruppen som utreder rättvis och intelligent trafik

Arbetsgruppen som utreder rättvis och intelligent trafik (den sk. Ollila-arbetsgruppen; KM:s publikation 37/2013) lade fram en rapport som var på omfattande remissrunda våren 2014. Enligt anteckningen i regeringsprogrammet utredde rapporten beskattningen för trafiken i nuvarande form samt en platt eller en regionvis graderad kilometerbaserad skatt och effekterna på bl.a. jämlikheten regionalt, mellan trafikmedel och boendeorter och jämställdheten mellan könen. Teknikutvecklingen möjliggör beskattning som bygger på användning av fordonet. Remissinstanserna ansåg att rapporten var väl beredd och att den fungerade som en bra öppning till en reform av trafikbeskattningen. I rapporten utvärderades förslagens konsekvenser för jämställdheten mellan könen, men i utlåtandena väckte effekterna på den regionala jämlikheten mer debatt. Följande regering beslutar om föreslagna experiment och de fortsatta åtgärder som ingår i rapporten.

SRK: Uppföljningen av verkställandet av regeringsprogrammet

Uppföljningen av verkställandet av regeringsprogrammet är SRK:s projekt som ska integrera könsperspektivet. Könsperspektivet beaktas i uppföljningen genom att indikatorinformation som är en del av rapporteringen om hur regeringsprogrammet framskrider presenteras ur mäns respektive kvinnors perspektiv till de delar det är möjligt. Därutöver skapas länkar till tjänsten Findikaattori i fråga om de indikatorer om vilka det redan finns information enligt kön.

ANM: Struktumvandling och arbetsmarknadens funktion → projektet har preciserats: Strategiprogram för arbetspolitiken

Programmet lade våren 2014 fram en bred analys om det sätt på vilket det finländska arbetet kommer att förändras i framtiden. Resultatet är en publikation, en översikt över det finländska arbetets framtid (arbets- och näringsministeriets publikationer 30/2014) I översikten ingår en analys av struktumvandlingen och hur den kan ändra ställningen för personer av olika kön på arbetsmarknaden, dvs. hur struktumvandlingen har påverkat och eventuellt framöver påverkar såväl mäns som kvinnors arbete. Översikten lyfter fram en diskussion om huruvida man med stöd av politiska åtgärder kan påverka segregationen på arbetsmarknaden.

MM: Försöksprojekt inom programmet för hållbar konsumtion och produktion

Det finns åtta försöksprojekt inom programmet Smartare konsumtion – Hållbar konsumtion och produktion från 2012. I ett av dessa, Ekotehokkuutta kotitalouksien arkeen ja muutostilanteisiin (Ekoeffektiva lösningar i hushållens vardag och förändringar), integreras könsperspektivet. Projektet utvecklar verksamhetsmodeller och tjänster med stöd av vilka hemhushållen kan beakta klimat- och miljöeffekter i sina vardagsval (boende, rörlighet, mat, konsumtion) och i underhållet av hemmet och vid ombyggnader. Med hjälp av verksamhetsmodellerna och tjänsterna kan hemhushållen minska klimatpåverkningsarna. Projektet har utvecklat webbredskapen Ilmasto-dietti (klimatdiet) och Pieniä tekoja (små handlingar), testat mätsystem för klimatpåverkan i hem och rörlighet, verksamhetsmodellen Ekotreineri (ekotränaren), energiexpertverksamhet för bostadsaktiebolag, samt ett utbildningsprogram för energikonsulenter i småhus och bostadsak-

tiebolag. Som bäst testas dessa verksamhetsmodeller och tjänster i hemhushåll och bostadsbolag tillsammans med aktörer i branschen och medborgarorganisationer.

FSM: Försvarsmaktsreformen

En omfattande reform av försvarsmakten pågår inom försvarsförvaltningen i enlighet med regeringsprogrammet. Nyordningarna och utvecklingsåtgärderna i anslutning till reformen är i verkställighetsskedet. De sista nyordningarna träder i kraft i början av år 2015.

Försvarsmaktsreformen har betydande personalkonsekvenser. Reformens köns- och likabehandlingskonsekvenser har i mån av möjlighet beaktats i tillräcklig grad vid planeringen, beredningen och verkställandet av reformen.

Huvudstaben har inkluderat en beskrivning av köns- och likabehandlingseffekterna i anslutning till alla framställningar om verkställandet av försvarsmaktsreformen. Därmed har man garanterat en täckande granskning av konsekvenserna av åtgärderna innan beslut fattas. Försvarsministeriet har inkluderat centrala delar av beskrivningarna av könseffekterna i de administrativa beslut som ansluter sig till verkställandet av försvarsmaktsreformen. Utvärderingen av könskonsekvenserna har fortsatt under verkställighetsskedet. Slutsatser om reformens slutliga könseffekter dras under loppet av år 2015.

Bilaga 4. Styrelseplatser, antal och procentuell andel kvinnliga medlemmar samt utfallet av de mål staten fastställt efter bolagsstämman åren 2010 och 2014 i fråga om statsägda bolag som fungerar på marknadsvillkor och specialuppgiftsbolag under statsrådets kanslis ägarstyrning

Grupp 1. Av staten helägda bolag

	2010			2014		
	Totalt	Kvinnor	%	Totalt	Kvinnor	%
Altia	6	3	50,0	7	4	57,1
Arctia Shipping/nytt				5	2	40,0
Destia/sålt 2014	5	2	40,0	5	2	40,0
Educode/sålt	5	3	60,0			
Governia	3	1	33,3	5	2	40,0
Itella	9	4	44,4	8	4	50,0
Labtium/sålt	5	2	40,0			
Leijona Catering/nytt				6	3	50,0
Meritaito/nytt				6	3	50,0
Motiva	6	3	50,0	5	2	40,0
Nordic Morning (Edita)	7	4	57,1	6	3	50,0
Solidium	7	3	42,9	7	3	42,9
Suomen Erillisverkot/nytt	7	3	42,9			
Suomen Lauttaliikenne	5	2	40,0	5	2	40,0
Suomen Rahapaja	6	2	33,3	7	3	42,9
Suomen Viljava	5	3	60,0	5	2	40,0
VR	8	3	37,5	8	3	37,5

Grupp 2. Staten har majoritet, icke-noterade (delägaravtalsbegränsning och/eller branschens särdrag)

	2010			2014		
	Totalt	Kvinnor	%	Totalt	Kvinnor	%
Boreal	5	1	20,0	5	1	20,0
Kemijoki	7	1	14,3	7	1	14,3
Patria	6	2	33,3	6	1	16,6
Raskone	6	3	50,0	6	3	50,0
Vapo	6	2	33,3	6	2	33,3

Grupp 3. Staten minoritetsägare, icke-noterade (liten ägarandel utan utnämnderätt/Arek, FCG; delägaravtalsbegränsning/staten har endast en plats: ADCH, SSPK; särdrag)

	2010			2014		
	Totalt	Kvinnor	%	Totalt	Kvinnor	%
Arek/sålt	7	1	14,3			
Art and Design City Hk	7	1	14,3	7	2	28,6
Ekokem	7	3	42,9	7	3	42,9
FCG/sålt	7	1	14,3			
Fingrid/flyttat till FM	7	2	28,6			
Gasum	intern styrelse					
Silta/sålt	6	0	0,0			
Suomen Siemensperuna- keskus	6	0	0,0	6	0	0,0

Grupp 4. Börsnoterade bolag med statlig majoritet

	2010			2014		
	Totalt	Kvinnor	%	Totalt	Kvinnor	%
Finnair	8	3	37,5	7	3	42,9
Fortum	7	3	42,9	8	3	37,5
Neste Oil	8	3	37,5	7	3	42,9

Grupp 5. Börsnoterade företag där staten är minoritetsägare (Solidium Oy)

	2010			2014		
	Totalt	Kvinnor	%	Totalt	Kvinnor	%
Elisa	7	2	28,6	7	3	42,9
Kemira	7	3	42,9	6	2	33,3
Metso	8	2	25,0	8	2	25,0
Outokumpu	8	3	37,5	8	2	25,0
Outotec/uusi				8	2	25,0
Rautaruukki						
->SSAB	7	3	42,9	9	2	22,2
Sampo	8	2	25,0	8	4	50,0
Sponda/sålt	6	2	33,3			
Stora Enso	8	2	25,0	9	3	33,3
Talvivaara/nytt				7	2	28,6
Telia Sonera	11	3	27,3	11	4	36,4
Tieto	10	1	10,0	8	2	25,0
Tikkurila/sålt	5	2	40,0			
Valmet/nytt				7	2	28,6

BEDÖMNING ENLIGT REGERINGENS JÄMSTÄLLDHETSPROGRAMMET (2012–2015) AV FÖRVERKLIGANDET AV EN JÄMNARE KÖNSFÖRDELNING I BÖRSBOLAGENS STYRELSER**1. Bakgrund**

Enligt **regeringens jämställdhetsprogram** (2012–2015) ska behovet av att vidta lagstiftningsåtgärder för att trygga en jämnare könsfördelning i börsbolagens styrelser bedömas sommaren 2014. De ansvariga ministerierna har upprättat en gemensam tjänstemannapromemoria om ärendet (bakgrundspromemoria 9.1.2015).

Andelen kvinnor i **finländska börsbolag** har ökat med i genomsnitt 23 procent i alla bolagens styrelser. I stora börsbolag är siffran cirka 30 procent och i börsnoterade bolag med statlig majoritet cirka 40 procent (2014). Ökningen beror i stor grad på regeringens jämställdhetsmål för statsägda bolag, statens ägarpolitik och börsbolagens självreglering. Under denna regeringsperiod har jämställdhetsutvecklingen saktat in i de stora och medelstora börsbolagen. Det har lagts fram flera orsaker till detta, till exempel ges följande förklaringar i utredningar som baseras på bolagens årsredovisningar: 1) Det vanligaste urvalskriteriet är personens erfarenhet av att arbeta som verkställande direktör och att leda en affärsenhet; i de finländska börsbolagen har endast cirka 40 kvinnor dessa uppgifter. 2) Små tillväxtföretag som överväger att lista sig på börsen har inte kvinnor i företagsledningen eller ägs inte av kvinnor.

Inom EU utgör kvinnor i genomsnitt 18 procent av de större börsbolagens styrelser eller förvaltningsråd. Det finns dock stora skillnader länderna emellan. I en stor del av jämförelseländerna gäller kommissionens statistikuppgifter endast styrelserna eller förvaltningsråden i stora börsbolag (hösten 2013).

Kommissionens direktivförslag (2012) om en jämnare könsfördelning i förvaltningsorganen för börsnoterade bolag innehåller bestämmelser om hur medlemmar till börsbolagens styrelser eller förvaltningsråd ska utnämnas, hur urvalskriterierna ska definieras och tillkännages samt hur urvalen ska offentliggöras i bolag där mindre än 40 procent av förvaltningsorganets icke verkställande medlemmar eller mindre än 33 procent av förvaltningsorganets alla medlemmar tillhör det underrepresenterade könet. Denna målnivå ska nås före utgången av 2020. Direktivet begränsar inte aktieägarnas rösträtt och det finns inga sanktioner om målet inte uppfylls. Direktivförslaget omfattar inte små och medelstora börsbolag (<250 anställda och omsättning <50 miljoner euro eller balansomsättning <43 miljoner euro). En medlemsstat behöver inte tillämpa kraven som ställs på utnämningar före 2020 om medlemsstaten har ett nationellt system (lag, självreglering etc.) som gör att staten kommer att nå målnivån inom den utsatta tiden. I ordförandelandet Italiens kompromissförslag skulle kraven inte behöva tillämpas före 2020 om medlemsstaten har nått en tillräcklig nationell utveckling där man håller en nivå på 20–30 procent, på grund av andra faktorer. Behandlingen fortsätter i rådets arbetsgrupp, där de som är emot direktivet utgör en blockerande minoritet. Det gjordes inga framsteg i frågan när EPSCO-rådet sammanträdde den 11 december 2014.

2. Förslag till regeringens beslut (januari 2015)

Utifrån utredningen konstaterar regeringen att könsfördelningen i börsbolagens styrelser har blivit jämnare de senaste åren och ligger på en bra nivå jämfört med övriga Europa. Regeringen anser dock inte att utvecklingen är tillräcklig med tanke på målet. Målet är att främja valet av så kompetenta styrelsemedlemmar som möjligt så att kandidater av båda könen har lika möjligheter att bli valda. Därför är följande mål och åtgärder nödvändiga för att gynna utvecklingen:

- Regeringen sätter som mål att kvinnor respektive män ska utgöra minst 40 procent av styrelsemedlemmarna i stora och medelstora börsbolag (large cap och mid cap) senast den 1 januari 2020. I dagsläget omfattas över hälften av alla börsbolag av målet.
- Stora och medelstora börsbolag ska senast den 30 juni 2016 sätta upp och offentliggöra ett bolagsspecifikt mål om en jämnare könsfördelning. Från och med början av 2017 ska bolagen varje år offentliggöra hur man lyckats med målet och vilka åtgärder man vidtagit för att uppfylla målet.
- Regeringen följer aktivt upp måluppfyllelsen och bolagens åtgärder. Hösten 2018 utvärderas behovet av att lagstifta om procentmålet utifrån den faktiska och förväntade utvecklingen. År 2017 utvärderas behovet av att lagstifta om de bolagsspecifika målen och rapporteringen om dem. När behovet av nationell reglering utvärderas ska man beakta det tidigare nämnda direktivförslaget som är under behandling i EU.
- Ett direktiv som rör annat än ekonomisk information gällande stora börsbolag ska trädas i kraft i Finland 2016. I samband med detta ska man utvärdera om det för att uppnå regeringens jämställdhetsmål är nödvändigt att tillämpa rapporteringskraven om mångfald i bolagsstyrelser även på de börsbolag som inte omfattas av direktivförslaget.

Regeringen anser att det är viktigt att även i fortsättningen sätta upp jämställdhetsmål för statsägda bolag och att utreda huruvida programmet ska utvidgas till kommunsektorn och andra företag med offentligrättslig bestämmanderätt, så att förvaltningsorganen i alla företag med offentlig bestämmanderätt behandlas enligt gemensamma principer.

Genom att publicera målen, åtgärderna och tidtabellen för genomförandet försöker man påverka börsbolag och marknadsparter samt andra aktörer så att en jämnare könsfördelning i enlighet med regeringens mål uppnås med bolagens och marknadsparternas egna åtgärder.

3. Information

Regeringen informerar offentligt om beslutet i punkt 2. Med informationen försöker man påverka börsbolag och marknadsparter samt andra aktörer som har inverkan på arbetskarriärer och relaterade jämställdhetsfrågor så att en jämnare könsfördelning i enlighet med regeringens mål uppnås med bolagens och marknadsparternas egna åtgärder.

4. Statsrådets principbeslut

Regeringens mål, åtgärder och tidtabell för genomförandet som utstakas utifrån bedömningen sammanställs till statsrådets principbeslut, som utfärdas under denna valperiod.