

Jämställdhetsombudsmannens årsrapport 2009

INNEHÅLL

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UPPGIFTER

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN HAR ORDET

ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhetsplaner för arbetsplatser

Arbetsplatsbesök

Jämställdhetsplaner för läroanstalter

Kvoter

ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD

Graviditet och föräldraskap

Diskriminering vid läroanstalter

Olika prissättning av varor och tjänster

Könsminoriteter

ÖVRIG VERKSAMHET

Utredning av rättspraxisen vid könsdiskriminering

Nätverket av nationella jämställdhetsorgan i EU:s medlemsstater (NEBN)

Jämställdhetsombudsmannen medlem i Equinet

ANSLAG OCH PERSONAL

PRESSMEDDELANDEN OCH STÄLLNINGSTAGANDEN

MÖTEN, FÖRELÄSNINGAR, INTERVJUER

Gäster och besök

Föredrag och tal

Lednings- och styrgrupper för projekt

Intervjuer

STATISTIK

PUBLIKATIONER

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UPPGIFTER

Jämställdhetsombudsmannen ska

- övervaka att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män följs och att i synnerhet förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas
- genom initiativ, råd och anvisningar främja att lagens syfte uppnås
- informera om jämställdhetslagen och tillämpningen av denna
- följa upp hur jämställdhet uppnås mellan kvinnor och män på samhällslivets olika områden.

Jämställdhetsombudsmannen kan bistå den som har blivit utsatt för diskriminering i en rättegång som gäller gottgörelse eller ersättning, om ärendet är av betydande vikt med hänsyn till tillämpningen av jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att utföra kontroll på en arbetsplats, om det finns skäl att misstänka att en arbetsgivare bryter mot jämställdhetslagen. Om det behövs ska övriga myndigheter lämna handräckning vid utförandet av kontrollen.

Om jämställdhetsombudsmannen noterar att skyldigheterna enligt jämställdhetslagen inte iakttas eller att bestämmelserna överträds, ska jämställdhetsombudsmannen genom anvisningar och råd försöka se till att det lagstridiga förfarandet inte fortgår eller upprepas. Jämställdhetsombudsmannen kan hänskjuta ett ärende som gäller lagstridig verksamhet till jämställdhetsnämnden.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN HAR ORDET

Den ekonomiska nedgången och den ökade arbetslösheten avspeglade sig också i orsakerna till varför jämställdhetsombudsmannens byrå kontaktades 2009. Byrån fick ett stort antal förfrågningar som gällde permitterings- och uppsägningssituationer samt graviditet och familjeledigheter.

Lönediskrimineringsfrågorna ser ut att koncentrera sig till den offentliga sektorn, där det är lättare att gå in för att utreda misstänkt lönediskriminering. Redan utgångspunkterna är olika, eftersom löneuppgifterna är offentliga.

Förvånansvärt många ville få information om trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. Efter kommunalvalet begärdes i tämligen stor utsträckning utlåtanden om tolkningen av kvotbestämmelsen.

I tre kommuner frågicks den seglivade praxisen att meddela beslut om utkomststöd i mannens namn även i de fall då sökanden är en kvinna. Kommunerna ändrade sin praxis efter att jämställdhetsombudsmannen hade hotat att hänskjuta frågan till jämställdhetsnämnden för att denna skulle förelägga kommunerna vite såvida dessa inte satte punkt för sin diskriminerande praxis.

Under året kontaktas jämställdhetsombudsmannen av transpersoner i flera misstänkta diskrimineringsfall och vid andra problem i anslutning till deras ställning. Kontakterna gällde bl.a. diskriminering i arbetet, försäkringsersättningar, verkningarna av värnplikten, förnyandet av skolbetyg och arbetsintyg samt bemötandet i simhallar och gym.

I slutet av året avgjorde högsta domstolen ett mål i samband med reformen av lönesystemet för tingsdomare. Lönesättningen för tingsdomare har handlagts vid exceptionellt många domstolar.

Lönereformen 2000 ledde till att tingsdomare som tidigare befann sig i samma löneklass delades upp i två olika löneklasser. Även om arbetsuppgifterna var de samma kunde lönen vara olika stor. Jämställdhetsombudsmannen kom med ett ställningstagande 2001 och konstaterade att saken hade gett upphov till antagande om lönediskriminering.

Arbetsdomstolen konstaterade 2002 att förfarandet var diskriminerande och fäste uppmärksamhet vid de anställdas rätt till likabehandling. Domstolen ansåg inte att det faktum att de till buds stående anslagen var otillräckliga för att jämlikt höja lönerna för samtliga tingsdomare var ett godtagbart skäl till löneskillnaderna.

HFD behandlade målet för sin del 2005. HFD ansåg att eftersom både kvinnor och män hade placerats i den lägre löneklassen, var det nödvändigtvis inte fråga om sådan diskriminering som är förbjuden i jämställdhetslagen. Principen om likabehandling i grundlagen förutsatte dock att man i förvaltningsrättskipningen stannade för samma slutsats som vid arbetsdomstolen.

Vid rättegången med stöd av talan om gottgörelse bad Helsingfors tingsrätt ett utlåtande av jämställdhetsnämnden 2006. Nämnden ansåg att frågan gav upphov till antagande om diskriminering. I nämndens bedömning av om det handlade om ett godtagbart skäl var nämnden av samma åsikt som arbetsdomstolen. I Helsingfors hovrätts beslut fastslogs att det var fråga om diskriminering i strid med jämställdhetslagen, och rätten dömde staten att betala gottgörelse. HD ansåg för sin del att det inte var nödvändigt att be Europeiska gemenskapernas domstol om ett

förhandsavgörande, utan avgjorde saken genom att konstatera att antagande om diskriminering inte hade uppkommit (HD 2009:78).

HD:s beslut är oroväckande, eftersom man avvek från den vedertagna linjen i den juridiska litteraturen, domstolspraxisen och lagtillsynen. Enligt linjen räckte det för uppkomsten av antagande om lönediskriminering att en anställd visade att det hos samma arbetsgivare fanns en anställd av det motsatta könet som utförde arbete av lika värde, men som fick högre lön. Bevisbördan att för löneskillnad påvisa ett godtagbart skäl överfördes på arbetsgivaren. HD:s avgörande skärpte kriterierna för uppkomsten av antagande om lönediskriminering och överföringen av bevisbördan.

Bakgrundsutredningarna inför den utredning om hur jämställdhetslagen fungerar som ska lämnas till riksdagen blev färdiga under året. Ett positivt resultat som är värt att nämna är att antalet jämställdhetsplaner för arbetsplatserna har ökat. Mest planer finns inom statsförvaltningen och i kommunerna. Framdeles bör man fokusera på att utreda framför allt planernas innehåll, kvalitet och slagkraft. Avlämnandet av den egentliga utredningen uppsköts till 2010, och utredningen började behandlas i början av året.

I slutet av 2009 fanns vid jämställdhetsbyrån cirka 50 anhängiggjorda frågor om övervakningen av jämställdhetsplaner. Planerna uppvisade brister i lönekartläggningen, analysen av löneskillnader, personalens deltagande i utarbetandet av planerna och de ringa åtgärderna. Också informationen och uppföljningen var ofta bristfälliga.

Under året låg tyngdpunkten inom jämställdhetsombudsmannens övervakning på en kartläggning av kvaliteten hos yrkeshögskolornas handlingsplaner för jämställdhet. För utarbetandet av jämställdhetsplaner med sikte på en utveckling av läroanstalternas verksamhet utarbetade ombudsmannen en anvisning som delades ut till alla yrkeshögskolor.

En effektiv övervakning av planerna skulle kräva mer personal än för närvarande. Ombudsmannens primära uppgift är att övervaka att diskrimineringsförbuden följs och att lagbestämmelserna om främjandet av jämställdhet iakttas. I motsats till högre laglighetsövervakare har jämställdhetsombudsmannen inga möjligheter att begränsa de saker som lämnas till ombudsmannen för granskning.

Behandlingen av utredningen om hur jämställdhetslagen fungerar ger riksdagen en möjlighet att begrunda hur jämställdhetslagstiftningen borde utvecklas. Själv anser jag det ofrånkomligt att könsminoriteterna fogas till jämställdhetslagen. Samtidigt borde man starta arbetet med att reformera jämställdhetsnämnden och i jämställdhetslagen tillfoga bestämmelser om diskriminering på flera grunder. Också ombudsmannens självständiga ställning borde höjas till samma nivå som för minoritetsombudsmannen och dataombudsmannen.

Diskrimineringsförbudet vid tillhandahållande och prissättning av varor och tjänster fogades till jämställdhetslagen och trädde i kraft i början av 2009. I fråga om detta kontaktades byrån i synnerhet av frisörsalonger, gym och restauranger. De som kontaktade byrån ville framför allt höra sig för om olika prissättning och andra skillnader i servicen. Ombudsmannens anvisningar om att

sätta punkt för prissättningen utifrån kön beaktades, och hittills har det inte funnits behov av att hänskjuta ärenden till jämställdhetsnämnden.

Medierna förmedlade nyheter om fall på hyresmarknaden där kvinnor söks som hyresgäster. Ombudsmannen granskade praxisen vid fördelningen av kommunala hyreslägenheter i Helsingfors och noterade ingen diskriminering av män.

Läroanstalterna påmindes om att de vid valet av studerande inte får fråga om graviditet eller föräldraskap. I diskussioner om detta framkom att det fanns studerande som hade upplevt att graviditeten också hade påverkat bedömningen av studieprestationerna.

Kommissionen som bereder reformen av likabehandlingslagen vid justitieministeriet arbetade nästan hela året. Kommissionens betänkande överlämnades med ett stort antal avvikande meningar och uttalanden till justitieministern i december. Olika parter åsikter avvek från varandra på väsentliga punkter, och många olika alternativ kvarstår därför inför den fortsatta beredningen. Det för kommissionen uppställda målet att förenhetliga regleringen i likabehandlings- respektive jämställdhetslagen fullföljdes inte. Det fanns bl.a. ett kraftigt motstånd mot minoritetsombudsmannens möjligheter att övervaka fullföljandet av de lagstadgade skyldigheterna i arbetslivet.

Statsrådets redogörelse om politiken för de mänskliga rättigheterna lämnades till riksdagen. För första gången täckte redogörelsen både situationen i Finland och prioriteringarna i den finska statens utrikespolitik. Redogörelsen behandlades i olika utskott, och jämställdhetsombudsmannen hördes i utrikesutskottet tillsammans med de övriga särskilda lagövervakarna. Det återstår att se om man i framtiden kommer att införa ett handlingsprogram för politiken för de mänskliga rättigheterna som ska lämnas för varje regeringsperiod och om regeringens jämställdhetsprogram framöver kommer att kvarstå som en självständig helhet.

En arbetsgrupp som justitieministeriet tillsatte för att utreda en nationell institution för mänskliga rättigheter inledde sitt arbete 2009. Arbetsgruppen ordnade ett diskussionsmöte där också jämställdhetsombudsmannen och delegationen för jämställdhetsärenden hördes. I sitt ställningstagande fäste ombudsmannen uppmärksamhet vid att institutionen inte borde åläggas att pröva klagomål utan att den borde koncentrera sig på datainsamling, utbildning och forskning. Att främja de mänskliga rättigheterna hör till de särskilda lagövervakarnas uppgifter på respektive område och täcker ett vidare område än dem för de allmänna laglighetsövervakarna, såsom riksdagens justitieombudsman och justitiekansler.

Det vore också på sin plats att fundera över hur specialombudsmännen kunde knytas närmare till institutionen för mänskliga rättigheter till förmån för ett lätt och smidigt informationsutbyte och samarbete. I anslutning till institutionen har man planerat en bredbasig delegation med representanter för olika aktörer inom mänskliga rättigheter. Delegationen borde omfatta de särskilda lagövervakarna samt delegationerna för jämställdhetsärenden, handikappärenden och romska ärenden. Den arbetsgrupp som bereder grundandet av en institution för mänskliga rättigheter ska ha slutfört sitt arbete sommaren 2010.

Pirkko Mäkinen

ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhetsplaner för arbetsplatser

Jämställdhetsombudsmannen fick vanligtvis arbetsplatsernas jämställdhetsplaner för granskning via tre vägar:

- Arbetsplatser som vid ombudsmannens byrå hade frågor under utredning ombads också lämna in sin jämställdhetsplan för granskning.
- En jämställdhetsplan begärdes också om en personalrepresentant meddelade att ingen plan hade utarbetats eller att planen inte motsvarade kraven enligt lag.
- Arbetsgivaren eller en medlem i en arbetsgrupp som utarbetar en jämställdhetsplan lämnade in planen för kommentarer helt eller delvis.

I sina anvisningar fäste jämställdhetsombudsmannen särskild uppmärksamhet vid innehållet i lönekartläggningarna. Ofta var personalrepresentanten och arbetsgivaren av olika åsikt om vem som i en lönekartläggning ska jämföras sinsemellan och om vad som ska jämföras.

I sina ställningstaganden betonade jämställdhetsombudsmannen att en lönekartläggning är mer transparent och löneskillnaderna lättare att analysera om lönerna presenteras per lönedel i kartläggningen. Ombudsmannen konstaterade likaså att det finns skäl att granska och jämföra lönerna för kvinnor respektive män och löneskillnaderna mellan dem såväl inom olika yrken och uppgiftsgrupper som mellan yrken eller uppgiftsgrupper som har bedömts vara likvärdiga.

Jämställdhetsombudsmannen var också tvungen att påminna arbetsgivarna om att en lönekartläggning ska omfatta samtliga anställda. I vissa fall hade deltids- eller visstidsanställda lämnats utanför lönekartläggningen eller hade man i övrigt kartlagt lönerna endast för en del av de anställda.

Fastställande av antalet anställda i jämställdhetsplanerna

Jämställdhetsombudsmannen fick en förfrågan om hur man fastställer antalet anställda vid ett medborgarinstitut där det förutom de fast anställda fanns ett flertal timplärare, som har mellan en och några tiotal arbetstimmar per vecka.

Enligt jämställdhetslagen ska de arbetsgivare som har minst 30 arbetstagare i regelbundet anställningsförhållande sammanställa en jämställdhetsplan. I förarbetena till jämställdhetslagen finns inget svar på vad som avses med "regelbundet anställningsförhållande" i detta sammanhang.

Hjälp med tolkningen söktes inom tillämpningsområdet för lagen om samarbete inom företag. Den förnyade lagen om samarbete inom företag tillämpas på företag med minst 20 anställda.

Enligt lagen om samarbete inom företag ska man vid fastställandet av antalet anställda ta hänsyn till regelbundet arbete som utförs i ett anställningsförhållande som gäller tillsvidare, i en deltidsanställning eller i en visstidsanställning. Arbetstidens längd är inte avgörande.

De deltidsanställda beaktas enligt antal, eftersom arbetstidens längd inte har någon väsentlig inverkan med tanke på samarbetsfrågor. Även de visstidsanställda som utför arbeten inom företagets normala verksamhet, också i det fall att de byts ut, räknas in. Sådana temporära arbetstagare som arbetar enbart en kort tid, säsongsarbetstagare eller arbetstagare som anställs på

grund av rusningstoppar, eller temporärt anställda i undantagsuppgifter, inberäknas inte. (Dnr TAS 373/09)

Arbetsplatsbesök

Ombudsmannen företog fyra arbetsplatsbesök 2009. Besöksplatserna var Tammerfors evangelisk-lutherska kyrkliga samfällighet, Nyslotts stad samt två arbetsplatser inom den privata sektorn.

I Nyslotts stad träffade jämställdhetsombudsmannen stadens kanslichef, personalchefen, medlemmar i samarbetskommittén och sektorchefer. Jämställdhetsplanen för Nyslotts stad hade beretts i samarbetskommittén. Den grundar sig på jämställdhets- och likabehandlingslagen och innehåller målen för hur jämställdhet och likabehandling ska uppnås.

Jämställdhetsombudsmannen betonade de utmaningar som en sammanslagning av likabehandlingsplanen och jämställdhetsplanen medför. Eftersom planen enligt likabehandlingslagen gäller verksamheten och jämställdhetsplanen är personalpolitisk skiljer sig planernas målgrupper från varandra. Därför är det svårt att sammanslå dem på ett lyckat sätt.

Jämställdhetsombudsmannen utredde också vilka innehållskrav som jämställdhetslagen ställer på jämställdhetsplanerna och i synnerhet hur lönekartläggningarna ska sammanställas. Ombudsmannen ansåg att anvisningarna i händelse av trakasserier i Nyslotts stads jämställdhetsplan var synnerligen bra.

Jämställdhetsombudsmannen besökte också Tammerfors evangelisk-lutherska kyrkliga samfällighet. År 2005 tilldelade ombudsmannen och jämställdhetsministern den kyrkliga samfälligheten ett pris för förtjänstfullt främjande av jämställdheten på arbetsplatsen med stöd av jämställdhetsplanen.

Den kyrkliga samfällighetens jämställdhetsplan för 2009–2010 innehåller konkreta mål för främjandet av jämställdheten och åtgärder varmed dessa kan nås. Jämställdhetsombudsmannen betonade också vikten av att resultaten rapporteras. Samtidigt genomgicks också innehållskraven i lönekartläggningen. Av tekniska skäl hade lönerna än så länge inte kartlagts fullständigt.

Sammantaget är jämställdhetsplaneringen i Tammerfors evangelisk-lutherska kyrkliga samfällighet väl och systematiskt organiserad, vilket redan har gett resultat.

Jämställdhetsplaner för läroanstalter

När jämställdhetslagen totalreviderades 2005 preciserades regleringen gällande läroanstalter så att i lagen intogs ett diskrimineringsförbud gällande dessa. Samtidigt fogade riksdagen till lagen en bestämmelse som förpliktar läroanstalterna att utarbeta en jämställdhetsplan med målet att utveckla deras verksamhet.

Jämställdhetsplanerna utarbetas i syfte att främja jämställdheten och förebygga könsdiskriminering. Lagförpliktelsen gäller alla läroanstalter som ordnar utbildning, dvs. gymnasier, yrkesläroanstalter, yrkeshögskolor, universitet och högskolor samt läroanstalter inom fritt bildningsarbete. Också privata aktörer som ordnar utbildning omfattas av bestämmelsen. Endast de som ordnar förskole- och grundundervisning samt mycket kortvarig utbildning har lämnats utanför bestämmelsen.

Vid sidan av handlingsplanen för jämställdhet ska läroanstalter med minst 30 anställda också utarbeta en personalpolitisk jämställdhetsplan.

Under året fokuserades jämställdhetsombudsmannens övervakning på en kartläggning av kvaliteten hos yrkeshögskolornas handlingsplaner för jämställdhet. Kartläggningen avslöjade brister i jämställdhetsplanerna. Bristerna uppträdde i synnerhet i fråga om den bestämmelse i jämställdhetslagen enligt vilken jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med representanter för personalen och studerandena. Det var också vanligt att jämställdhetsplanerna inte innehöll någon kartläggning av den aktuella läroanstaltens faktiska jämställdhetssituation och att handlingsplanen för jämställdhet hade sammanslagits med den personalpolitiska jämställdhetsplanen.

Enligt lag ska man fästa särskild uppmärksamhet vid åtgärder som avser att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Detta hade gjorts i långt ifrån alla planer.

För utarbetandet av jämställdhetsplaner i syfte att utveckla läroanstalternas verksamhet utarbetade jämställdhetsombudsmannen anvisningar som delades ut till alla yrkeshögskolor.

Jämställdhetsplanen för Finavia/Avia College

I samband med ett klagomål som hade anförts hos jämställdhetsombudsmannens byrå bad jämställdhetsombudsmannen Finavia/Avia College att lämna in sin gällande jämställdhetsplan till jämställdhetsombudsmannen. I sitt ställningstagande påminde jämställdhetsombudsmannen Finavia/Avia College om jämställdhetslagens förpliktelse att utarbeta en handlingsplan för jämställdhet och att denna plan inte ska sammanslås med den personalpolitiska jämställdhetsplanen.

Finavia/Avia College fick särskilt beröm för att Finavia/Avia College hade utrett om ansökningsprocessen innefattar faktorer på basis av vilka andelen kvinnor som antas som studerande är mycket mindre än antalet kvinnliga sökande.

Läroanstaltsbesök i gymnasiet i Kuusamo

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att Kuusamo gymnasiums handlingsplan för jämställdhet höll hög kvalitet och att skolans vidare uppmärksammande av jämställdheten mellan kvinnor och män var synnerligen positivt.

Överinspektören vid jämställdhetsombudsmannens byrå avlade likaså ett läroanstaltsbesök i gymnasiet i Kuusamo, då eleverna och personalen i skolan fick höra om jämställdhet i allmänhet och jämställdhetslagen och jämställdhetsombudsmannens arbete i synnerhet.

Kvoter

Under året gav jämställdhetsombudsmannen 23 ställningstaganden om iakttagandet av kvoteringsbestämmelsen i jämställdhetslagen. Med anledning av kommunalvalet 2008 bad man i stor utsträckning om råd och anvisningar om kommunala organ.

Även om sammansättningen av ett kommunalt organ för de ordinarie medlemmarnas respektive ersättnars del följer kvotbestämmelsen, kan det hända att kvotbestämmelsen inte fungerar i praktiken: oftast deltar ersättare av det manliga könet i möten. Den tidigare kommunallagen innehöll bestämmelser om förutsättningarna för att kalla in ersättare. Numera finns bestämmelser om detta i förvaltningsstadgan för respektive kommun. Principen är att en förtroendevald kan vara

frånvarande från sitt förtroendeuppdrag endast vid förhinder eller jäv. Det kommunala organet ska se till att detta iakttas.

Kvotbestämmelsen tillämpas på samhälleliga planerings- och beslutsorgan.

Jämställdhetsombudsmannen anser att arbetarskyddskommissionen eller samarbetsgruppen på en arbetsplats inte utgör sådana organ, även om de vore kommunala. Likaså har jämställdhetsombudsmannen konstaterat att kommunernas vänstadsverksamhet utgör representation av kommunen i fråga och att kvoter inte tillämpas på denna.

I många frågor möjliggör kommunernas självstyrelse samarbete mellan kommunerna, och denna samarbetsform utnyttjas i allt högre grad. Med hänsyn till jämställdheten mellan kvinnor och män medför kommun- och servicestrukturreformen utmaningar för kommunerna, eftersom kommunerna självständigt utser sina medlemmar till gemensamma organ. I sådana fall föreligger inget överklagbart beslut om den slutliga sammansättningen. Denna fråga behandlas också i nedan nämnda utlåtande, som jämställdhetsombudsmannen har lämnat justitiekanslern.

Kvottillämpningen i kommunala samarbetsorgan

Biträdande justitiekanslern behandlade ett ärende som gällde sammansättningen av den gemensamma grundtrygghetsnämnden för fem kommuner.

Till ordinarie medlemmar i grundtrygghetsnämnden hade valts åtta män och fem kvinnor och till ersättare åtta kvinnor och fem män. Efter förhandlingarna hade respektive kommun självständigt utsett sina medlemmar till nämnden. Kvotbestämmelsen hade förts fram i förhandlingarna mellan medlemskommunerna.

Kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen gäller kommunala samarbetsorgan. Denna ändring togs in i jämställdhetslagen i samband med lagreformen 2005. Enligt lagen om en kommun- och servicestrukturreform kan kommunerna komma överens om att samarbetsområdets uppgifter anförtros en kommun att sköta, varvid det för skötseln av uppgifterna inrättas ett gemensamt organ för kommunerna, eller att samarbetsområdets uppgifter sköts av en samkommun.

Den aktuella gemensamma grundtrygghetsnämnden för kommunerna utgör ett kommunalt samarbetsorgan, och kvotbestämmelsen ska tillämpas på detta. Eftersom ett sådant organ dock sammanställs på basis av olika kommuners självständiga val, föreligger för slutresultatets del inget sådant beslut som kunde överklagas med stöd av kommunallagen. Därför har jämställdhetsombudsmannen ansett det synnerligen viktigt att kommunerna de facto genom förhandlingar på förhand strävar efter att försäkra sig om att kvotbestämmelsen uppfylls också vid sammansättningen av samarbetsorgan. (Dnr TAS 358/2009)

ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD

Graviditet och föräldraskap

I jämställdhetsombudsmannens övervakningspraxis utgör misstankar om diskriminering vid graviditet och utnyttjande av familjeledigheter den största gruppen arbetslivsfrågor efter misstankar om diskriminering vid rekrytering och lönediskriminering. Vid sidan av skriftliga svar och utlåtanden gav jämställdhetsombudsmannens rådgivningstelefon varje vecka råd och anvisningar om rättsmedel vid misstankar om diskriminering på grund av graviditet.

Graviditet utgör oftast diskrimineringsgrund i mål som gäller tillämpningen av jämställdhetslagen. Likaså är det oftast fråga om diskriminering på grund av graviditet då strafflagens förbud mot diskriminering i arbetslivet tillämpas med stöd av förbudet mot könsdiskriminering. Arbetsmarknadsorganisationerna har också uttryckt att det mest typiska jämställdhetsproblemet är att en visstidsanställning inte förnyas för gravida anställda. Bland annat kommittén för övervakning av FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor har uttryckt sin oro över hur anställningstryggheten för anställda som är gravida och som utnyttjar familjeledigheter tillgodoses i Finland.

Visstidsanställning förnyades inte på grund av graviditet och familjeledighet

En kvinna bad jämställdhetsombudsmannen utreda om hon hade diskriminerats på grund av graviditet och familjeledigheter då hennes arbetstagare inte förnyade hennes visstidsanställning under den tid då hon var familjeledig och då hon inte heller fick ordinarie anställning trots att arbetsgivaren beviljade andra anställda med samma arbete ordinarie anställning under hennes familjeledighet.

I sitt utlåtande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att det är fråga om diskriminering om arbetsavtalet för en visstidsanställd som är gravid eller familjeledig inte förnyas i det fall att anställningen skulle ha fortgått om personen inte hade blivit gravid eller familjeledig. En arbetsgivare kan inte utan godtagbart skäl låta bli att förnya arbetsavtalet för en visstidsanställd som är gravid eller familjeledig om arbetsgivaren alltså kan erbjuda motsvarande arbete.

Vid en bedömning av huruvida det är fråga om diskriminering då en anställning inte förnyas är utgångspunkten sålunda huruvida samma kriterier och rekryteringspraxis har tillämpats på en gravid eller familjeledig person som på övriga personer. För uppkomsten av antagande om diskriminering ska arbetstagaren i sådana fall påvisa att arbetsavtalet skulle ha förnyats såvida arbetstagaren inte hade blivit gravid eller familjeledig. Det är tillräckligt om detta är sannolikt.

Arbetsgivaren befrias från antagandet om diskriminering om arbetsgivaren kan påvisa att avtalet inte förnyades av något annat godtagbart skäl än den anställdas graviditet eller familjeledighet.

I sitt utlåtande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att det var sannolikt att vederbörande på grund av sin familjeledighet hade försatts i olika ställning då hennes arbetsavtal för viss tid inte hade förnyats under hennes familjeledighet. I frågan uppkom sålunda ett antagande om diskriminering med stöd av vilket arbetsgivaren för att befrias från detta måste påvisa att det faktum att arbetsavtalet inte förnyades berodde på någon annat godtagbart skäl än familjeledigheten.

Ett godtagbart skäl till att låta bli att förnya ett arbetsavtal är inte ens det faktum att en person på grund av graviditet eller familjeledighet i praktiken inte över huvud taget själv kan sköta sina uppgifter.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade också att den som anhöll om utlåtande dessutom eventuellt hade försatts i annan ställning på grund av sin familjeledighet, eftersom andra säljkonsulenter som vid samma tidpunkt började som visstidsanställda fick ordinarie anställning, men inte den som anhållit om utlåtande. Eftersom jämställdhetsombudsmannen för utlåtandet i fråga inte hade rett ut den aktuella arbetsgivarens rekryteringspraxis, kunde hon inte ta ställning till antagande om diskriminering till denna del. (Dnr TAS 23/2008)

Förändrade arbetsförhållanden till följd av graviditet

En kvinna bad jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande huruvida hon hade diskriminerats på grund av graviditet och familjeledigheter då hennes arbetsförhållanden hade ändrats efter det att hon hade meddelat arbetsgivaren om sin graviditet.

Den som anhöll om utlåtandet berättade att arbetsklimatet hade förändrats i en mycket negativ riktning när hon meddelade om sin graviditet. Därefter hade hon kritiserats, hennes arbetsbeskrivning hade ändrats och hon hade hotats med uppsägning.

I sin utredning till jämställdhetsombudsmannen tog arbetsgivaren i egentlig mening varken ställning till eller förnekade de påståenden som den som anhållit om utlåtandet hade lagt fram. Arbetsgivaren ansåg att svårigheterna med den som anhållit om utlåtandet dock inte berodde på graviditeten utan på andra orsaker. Enligt den som anhöll om utlåtandet tillspetsades situationen efter att hon efter familjeledigheten hade återgått till arbetet i maj 2009, varför hon var tvungen att bryta sin anställning.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att en arbetsgivare för att befrias från misstanke om diskriminering ska påvisa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts och att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än graviditet.

I detta fall förelåg ett kronologiskt samband mellan de skeenden som den som anhållit om utlåtande hade redogjort för och hennes graviditet. Åsikterna hos den som hade anhållit om utlåtandet och hos arbetsgivaren om händelsernas gång och grunderna för dessa var dock motstridiga. Avgörandet av påståendena om diskriminering förutsatte i detta fall sådan bevisbedömning som kan förrättas endast vid domstol, varför jämställdhetsombudsmannen inte kunde ta ställning till misstanken om diskriminering. (Dnr TAS 146/2008)

Betalning av lön för perioder med moderskaps- och faderskapsledighet till anställda som omfattas av olika kollektivavtal

Jämställdhetsombudsmannen ombads lämna ett ställningstagande om huruvida en arbetsgivare har rätt att betala lön för perioder med moderskaps- och faderskapsledighet endast till den personalgrupp som omfattas av en sådan kollektivavtalsbestämmelse eller huruvida arbetsgivaren i dessa hänseenden ska behandla alla personalgrupper på samma sätt.

Enligt lagstiftningen är en arbetsgivare inte skyldig att betala lön för perioder med moderskaps- eller faderskapsledighet, utan arbetstagaren har rätt till inkomstrelaterad moderskaps- respektive

faderskapspenning. Skyldigheten att betala lön för perioder med ovan nämnda ledigheter grundar sig på eventuella bestämmelser om detta i kollektiv- eller tjänstekollektivavtal.

Det är tämligen vanligt att en enskild arbetsgivare binds av flera olika kollektivavtal med sinsemellan olika bestämmelser. Enligt anhållan om utlåtande kan till exempel i kollektivavtalet för tjänstemän (vanligen de som har organiserat sig i FTFC:s medlemsförbund) ha avtalats om lön under moderskapsledighet medan perioder med moderskapsledighet enligt kollektivavtalen för arbetstagare (vanligen de som har organiserat sig i FFC:s medlemsförbund) är oavlönade och s.k. högre tjänstemän (de som har organiserat sig i Akavas medlemsförbund) saknar kollektivavtal som binder arbetsgivaren. I anhållan om utlåtande konstateras dessutom att vissa branscher i sina kollektivavtal har tagit in bestämmelser om faderskapsledighet med lön.

För att olikabehandling ska kunna bedömas med stöd av jämställdhetslagen ska missgynnandet bero på könet. Könsdiskriminering kan uppkomma bland annat om personer försätts i olika ställning på basis av moderskaps- eller faderskapsledighet.

Om en person försätts i olika ställning på grund av graviditet eller föräldraskap förutsätts inte nödvändigtvis någon jämförelseperson av det motsatta könet. För att påvisa att en person diskrimineras förutsätts inte någon konkret jämförelseperson utan jämförelsepersonen kan också vara hypotetisk. I vilket fall som helst måste det föreligga ett kriterium eller en standard för bedömningen av om en person har missgynnats på förbjuden grund.

För att kunna sluta sig till om en person har missgynnats på förbjuden grund, såsom graviditet eller förlossning, kan man fråga sig hurdan situationen skulle ha varit och hur man skulle ha förfarit om ingen diskrimineringsgrund hade hänfört sig till personen i fråga. En förbjuden diskrimineringsgrund är således en faktor som antingen konkret eller hypotetiskt utmärker personer som har behandlats olika. Om de aktuella personerna inte skiljer sig från varandra i fråga om den denna faktor kan man inte utan andra grunder härleda sig till att missgynnandet beror på denna faktor.

Sålunda ger ett förfarande där anställda på moderskapsledighet behandlas olika sinsemellan inte enbart på denna grund upphov till antagande om diskriminering på grund av orsak till följd av förlossning, och därför omfattas detta inte enbart på basis av denna orsak av ett sådant förfarande som har förbjudits i jämställdhetslagen. En annan sak är att anställda i vissa fall kan anses utgöra föremål för könsdiskriminering på grund av moderskapsledighet av annat skäl också i lönesättningen. (Till exempel det av EG-domstolen behandlade målet Lewen, C-333-97)

På motsvarande sätt är ett förfarande inte i strid med jämställdhetslagen enbart av den orsaken att män som är faderskapslediga behandlas olika sinsemellan. Då en sak inte ger upphov till antagande om diskriminering, blir det inte heller aktuellt att dryfta betydelsen av att olika personalgrupper omfattas av olika kollektivavtal.

Även om en arbetsgivares förfarande inte skulle kunna anses bryta mot diskrimineringsförbudet i lagstiftningen kan det dock strida mot förpliktelsen om opartiskhet i bland annat arbetsavtalslagen. Jämställdhetsombudsmannens befogenheter sträcker sig inte till övervakning av anställningslagarna, varför ombudsmannen inte kunde bedöma de i anhållan om utlåtande framlagda frågorna om eventuellt brott mot förpliktelsen om opartiskhet i anställningslagarna. (Dnr TAS 39/2008)

Diskriminering vid rekrytering

Jämställdhetsombudsmannens byrå kontaktas regelbundet av personer som i egenskap av arbetssökande misstänker att de har diskriminerats på grund av kön. Under året behandlade ombudsmannens byrå cirka 40 fall som gällde diskriminering vid rekrytering och som ofta handlade om att en person ansåg sig vara mer meriterad än den som hade rekryterats.

Vid misstankar om diskriminering vid rekrytering företar ombudsmannen vanligtvis ingen meritjämförelse, utan tar i första hand ställning till juridiska frågor som gäller tolkningen av jämställdhetslagen. En detaljerad meritjämförelse, en bedömning av sökandenas lämplighet och framläggandet av bevis till dessa delar görs vid tingsrätterna i samband med rättegångar om gottgörelse.

I sina egna ställningstaganden utredde ombudsmannen betydelsen av sökandenas meriter och lämplighet i samband med tillsättandet av tjänster. Dessutom gav jämställdhetsombudsmannen råd och anvisningar på allmän nivå till personer som misstänkte att de hade diskriminerats vid tillsättandet av tjänster.

En del av kontakterna gällde de frågor som hade ställts till arbetssökandena i samband med rekrytering. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att frågor om till exempel en arbetssökandes familjeförhållanden och civilstånd eller fullgjord värnplikt inte är förenliga med jämställdhetslagen.

Kvinnosaksförbundet Unionen sökte enbart kvinnor för juristjouren

Jämställdhetsombudsmannen fick en förfrågan om huruvida Kvinnosaksförbundet Unionen hade handlat i strid med jämställdhetslagen genom att söka enbart kvinnor till juristjouren.

Juristjourens uppgift är att ge kvinnor avgiftsfri, muntlig juridisk rådgivning. Av den jourhavande juristen förutsätts förmåga att självständigt svara på frågor som gäller olika juridiska områden. Om rådgivningstjänsten gick ut på att ge enbart juridiska råd, skulle karaktären av arbetet tekniskt sett inte på något sätt hindra en man från att klara av det.

I sitt ställningstagande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att de kvinnor som anlitar rådgivningstjänsten ofta är i en svår personlig situation, bland annat på grund av närståendevåld, sexuellt våld eller arbetsdiskriminering på grund av könet. Rådgivningssituationen förutsätter då, förutom känslighet att se de könsbundna dragen hos rådgivningssituationen, också förtroende mellan den som ger och den som söker råd. Syftet med rådgivningen kan äventyras av att detta förtroende inte uppstår.

Enligt jämställdhetsombudsmannens bedömning är det naturligt att de anställda inom föreningens kundbetjäning är kvinnor, med hänsyn till att syftet med Unionens verksamhet är att främja jämställdheten och att Unionen är verksam enbart bland kvinnor. Eftersom juristjouren är en del av Unionens planmässiga främjande av jämställdheten, kan avgränsningen att tjänsten kan sökas enbart av kvinnor i enlighet med jämställdhetslagen, tolkas som ett tungt vägande och godtagbart skäl med tanke på arbetets eller uppgiftens karaktär. Förfarandet stod således inte i strid med jämställdhetslagen. (Dnr TAS 314/2008)

Misstankar om diskriminering vid läroanstalter

Under året ombads jämställdhetsombudsmannen lämna flera ställningstaganden om läroanstalter. I anhängningarna om ställningstaganden ombads ombudsmannen bland annat att reda ut indelningen i slöjdgrupper på basis av kön och lagenligheten i utbildning som riktar sig endast till kvinnor. Många av anhängningarna berörde på ett eller annat sätt intagningskriterierna vid läroanstalter.

Jämställdhetsombudsmannen utfärdade också ett meddelande i vilket särskilt de skolor som i elevantagningen tillämpar också personintervjuer påmindes om att frågor om graviditet eller familjeförsörjningsplikter i samband med elevantagningen kan medföra misstanke om könsdiskriminering.

Flygledningens utbildningsprogram och beväringstjänst

Av jämställdhetsombudsmannen begärdes en utredning huruvida Finavia/Avia College verkar i enlighet med jämställdhetslagen genom att ställa fullgjord beväringstjänst som ett krav för antagning till sitt utbildningsprogram för flygledning för de män som berörs av den obligatoriska värnplikten. Ingen skillnad gjordes mellan dem som fullgjort beväringstjänst eller civiltjänst, och beväringstjänsten i sig utgjorde inget antagningskrav för utbildningsprogrammet för flygledning.

Kravet på avlagd beväringstjänst eller civiltjänst grundade sig på att det är en mycket dyr och lång process att på nytt utbilda en flygledare som rycker in i beväringstjänst eller civiltjänst. Enligt säkerhetskraven och för att upprätthålla behörigheten ska en flygledare, beroende på verksamhetsstället, utföra 10–15 arbetsskift operativt arbete inom varje tre månadersperiod. Om detta inte sker krävs repetitionsutbildning för att behålla behörigheten.

Enligt jämställdhetslagen utgör en läroanstalts förfarande diskriminering om en person försätts i en ogynnsammare ställning än andra på grund av sitt kön, bland annat i fråga om val av studerande.

Fastän stadgandena om beväringstjänst enbart för män inte utgör diskriminering, borde fullgörandet av denna inte leda till att en person försätts i en ogynnsammare ställning, till exempel vid valet av studerande till en läroanstalt. Kravet på fullgjord beväringstjänst innan utbildningen inleds samt åldersgränsen på 20 år kan i vissa fall leda till en situation där en manlig sökande försätts i en ogynnsammare ställning än en kvinnlig sökande i motsvarande ålder.

Det finns relativt få kvinnliga flygledare, och därför verkar det inte som om kvinnliga sökande drar nytta av det gällande ansökningsförfarandet på bekostnad av de manliga sökandena. Dessutom uppskjuter fullgörandet av beväringstjänst och civiltjänsten ansökan till grundutbildningen för flygledning med högst ett år, och enbart i fråga om ett fåtal män. Av dessa orsaker konstaterade jämställdhetsombudsmannen att kravet på fullgjord beväringstjänst eller civiltjänst inte försatte män i en så mycket ogynnsammare ställning att det skulle ha varit fråga om diskriminering. (Dnr TAS 21/2009) *Systemet för utvärdering av ledningen av Försvarshögskolan*

Jämställdhetsombudsmannen uppmärksammade Försvarshögskolan på ett lärdomsprov som utarbetades vid högskolan våren 2009 och som berörde skolans system för utvärdering av ledarbeteende. Enligt studien uppvisade utvärderingssystemet brister som försvagade kvinnornas placering under kursen och därigenom deras karriärutveckling inom försvarsmakten.

Ombudsmannen påminde Försvarshögskolan om den i jämställdhetslagen föreskrivna skyldigheten för läroanstalter att bland annat se till att kvinnor och män har samma möjligheter till utbildning och kompetensutveckling och att undervisningen och undervisningsmaterialet ska vara utformat så att det stödjer jämställdhetslagens syfte. (Dnr TAS 219/2009)

Samtidigt bad ombudsmannen Försvarshögskolan om en utredning huruvida Försvarshögskolan har för avsikt att omvärdera systemet för utvärdering av ledarbeteende och dess tillämpningsresultat med hänsyn till jämställdheten mellan könen.

Försvarshögskolan ombads dessutom lämna ombudsmannen högskolans jämställdhetsplan för läroanstaltens verksamhet, varom ombudsmannen gav senare ett separat ställningstagande. (Dnr TAS 496/2009)

Indelningen i grupper för slöjdundervisning får inte grunda sig på könet

Jämställdhetsombudsmannen fick ett meddelande om att man i L:s kommun indelade eleverna i grundskolans sjunde klass i grupper för slöjdundervisning enligt könet, så att pojkarna var i grupper för teknisk slöjd och flickorna i grupper för textilslöjd.

Indelningen i undervisningsgrupper skedde preliminärt på basis av könet i början av höstterminen, men eleverna och föräldrarna informerades om arrangemanget och om möjligheten för eleven att byta undervisningsgrupp antingen för hela läsåret eller en del av det. Undervisningen skedde i klassrum som ligger bredvid varandra; med andra ord gick det snabbt och flexibelt att byta grupp även för en kort tid. Detta hade konstaterats vara en bra praxis, och syftet var inte att bryta mot principerna för jämställdhet.

I sitt ställningstagande konstaterade ombudsmannen att problemet är att elevernas slöjdval inte alltid grundar sig på deras egna talanger och intressen. L:s skola, där eleverna indelades i grupper för slöjdundervisning enligt kön, styrde i praktiken eleverna att göra sina slöjdval enligt den traditionella könsmodellen, fastän det inte skulle ha varit avsikten och eleverna kunde byta grupp om så önskades. Detta ledde till att både pojkarna och flickorna de facto kunde försättas i en ogynnsam ställning på grund av sitt kön. Detta sätt främjade inte heller jämställdheten.

Med tanke på jämställdhetslagen skulle det vara neutralt, om eleverna indelades i undervisningsgrupper först efter att eleverna tillsammans med sina vårdnadshavare beslutat vilken typ av slöjd de vill studera.

Jämställdhetsombudsmannen uppmanade skolan att ändra sitt förfarande med att indela eleverna i grupper för teknisk slöjd och textilslöjd enligt kön. (Dnr TAS 226/2008)

Arbetsplatsannonser

Jämställdhetslagen säger att en arbetsgivare ska främja jämställdheten mellan könen i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt. En arbetsgivare ska bland annat verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män.

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminerande annonsering: en arbets- eller utbildningsplats får inte annonseras ledig att sökas av enbart kvinnor eller enbart män. Avvikelse från detta är tillåten endast om det föreligger vägande och godtagbara skäl för detta med hänsyn till arbetets art eller om det är fråga om en tillfällig och planerlig så kallad positiv specialåtgärd för att främja den faktiska jämställdheten. Jämställdhetsombudsmannen har ofta ombetts ge ställningstaganden huruvida man i en arbetsplatsannons kan söka personer av det kvinnliga könet för en viss uppgift.

Flicka kunde sökas som au pair

I en arbetsplatsannons söktes en glad, utåtriktad och energisk flicka som au pair.

Bland annat det personliga i en anställning kan utgöra ett sådant vägande skäl med stöd av vilket antingen en man eller kvinna kan sökas för en uppgift. En anställning kan anses vara personlig till exempel om arbetsgivarens eget hem utgör arbetsplats. Det att en au pair bor i en familj i en familjemedlems ställning framhäver ytterligare uppgiftens personliga natur. Med stöd av skydd av privatlivet och andra personliga skäl i frågan betraktades sökandet av en person av det kvinnliga könet som au pair inte som diskriminering. (Dnr TAS 453/2008)

Kvinnor söktes som ordningsvakter

I en arbetsplatsannons söktes ordningsvakter av det kvinnliga könet för sommararbete i en nöjespark. Parkens representant hänvisade till polisens krav på ordningsvakter av det kvinnliga könet och till förordningen om kroppsvisitering och hållande i förvar. I förordningen förutsätts att den som utför kroppsvisitation ska vara av samma kön som den som visiteras.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att nöjesparken hade ett sådant enligt jämställdhetslagen vägande och godtagbart skäl med hänsyn till arbetets art som berättigade till att annonsera de aktuella uppgifterna för att sökas av enbart kvinnor. (Dnr TAS 226/2009)

Energisk kvinna söktes till trädgård

I en arbetsplatsannons sökte trädgården T en energisk och pratglad kvinna med körkort för sommararbete. I sin utredning konstaterade trädgården T att arbetet bestod bland annat i plantering av små plantor, vilket kräver fingerfärdighet – något som man antog lämpa sig bättre för kvinnor än för män.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att även om vissa arbetsuppgifter till sin karaktär är sådana att de till exempel kräver fingerfärdighet är det inte uteslutet att för ett sådant arbete också hitta män som klarar av det.

Särdrag och till exempel fysiska krav som ingår i ett arbete kan framställas i en arbetsplatsannons utan att arbetsplatsen annonseras för att sökas av endast den ena könet.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att trädgården T inte hade ett sådant enligt jämställdhetslagen vägande och godtagbart skäl som berättigade att annonsera den aktuella uppgiften för att sökas endast av kvinnor. (Dnr TAS 223/2009)

Olika prissättning av varor och tjänster

Frågorna om varor och tjänster håller snabbt på att bli ett stående tema i jämställdhetsombudsmannens verksamhet. Även under 2009 kontaktades ombudsmannen ofta i fråga om detta diskrimineringsförbud.

Till sina ämnen var förfrågningarna mångahanda. Diskriminering misstänktes bland annat i fråga om herr- och damfrisörstjänster, prissättningen av vissa försäkringar enligt kön, Finnveras företagarlån till kvinnor, rabatter endast för kvinnor på kvinnodagen och förmånskort för kvinnor.

Ett stort antal förfrågningar gällde också gratisbiljetter som reserverats enbart för kvinnor och lagenligheten i rabatter för enbart kvinnor till exempel på teatrar, konserter, nattklubbar och andra dansrestauranger samt i fråga om hotelltjänster.

Separata turer för endast kvinnor i simhallar, på gym och i samband med andra motionstjänster väckte särskilt stor uppmärksamhet. Diskriminering misstänktes också i prissättningen av olika samtalslinjer samt i uppbudningspraxisen på dansbanor och dansplatser. Flera män uppmärksammade jämställdhetsombudsmannen på att ett flertal restauranger tillämpar en praxis där endast män i måste lämna sin väska till avgiftsbelagd förvaring.

Rabattkampanj för endast kvinnor

Fallet handlade om huruvida X resebyrås förmånskampanj för endast kvinnor på kvinnodagen var diskriminerande. En kvinna som bokade en resa hos företaget på kvinnodagen fick ett bokpresentkort på 20 euro på köpet. Män erbjöds inte denna förmån.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att även om männen missgynnades i förhållande till kvinnorna i fråga om förmånserbjudandet var det inte fråga om diskriminering. Det var ju fråga om en sådan hyllning till kvinnorna som förekommer endast en gång per år och som till sitt penningvärde var relativt liten. Lika godtagbart vore ett liknande förfarande som gynnar män på farsdagen. (Dnr TAS 123/09)

Förmånskortet CityShoppari marknadsfördes endast till kvinnor

Fallet handlade om den fortsatta marknadsföringen av förmånskortet CityShoppari endast till kvinnor. Jämställdhetsombudsmannen rekommenderade redan 1998 att det klart borde framgå av marknadsföringen av förmånskortet att också män har samma rättigheter som kvinnor att få kortet och de förmåner som det medför.

Vid senare kontakter med jämställdhetsombudsmannen har det framkommit att det företag som tillhandahåller kortet inte följt ombudsmannens rekommendation. Enligt de utredningar som erhöles beviljades förmånskortet också män som sökte det. Företagets förfarande diskriminerade dock männen, eftersom företaget i marknadsföringen av kortet alltså hade använt bland annat uttrycken ”Suomen suurin naisille suunnattu etukortti” (Finlands största förmånskort för kvinnor) och ”Suomen ensimmäinen ja ylivoimaisesti suosituin naisten etukortti” (Finlands första och överlägset mest populära förmånskort för kvinnor).

Därför konstaterade jämställdhetsombudsmannen att eftersom marknadsföringen inte omfattade något som helst omnämnande om mäns rätt att skaffa kortet hade männen inte samma möjlighet som kvinnorna att ansöka om kortet och att tillgodogöra sig de ekonomiska fördelar som det medför.

Jämställdhetsombudsmannen uppmanade företaget att sluta med det mot jämställdhetslagen stridande förfarandet inom en utsatt tid vid äventyr att ombudsmannen annars hänskjuter saken till jämställdhetsnämnden. Efter uppmaningen ändrade företaget sin marknadsföring så att den blev könsneutral, varför jämställdhetsombudsmannen inte hade orsak att vidta ytterligare åtgärder i ärendet. (Dnr TAS 41/09)

Forskningsstipendium som beviljas för kvinnor

Jämställdhetsombudsmannen utredde om grunderna för beviljande av ett stipendium för kvinnor, inom ramen för ett internationellt program, är i enlighet med jämställdhetslagen.

Syftet med jämställdhetslagen är att förhindra könsdiskriminering, att främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt att förbättra kvinnornas ställning, i synnerhet i arbetslivet. Detta kan eftersträvas med särbehandling av dem som är i en svagare ställning.

I arbetslivet står kvinnorna i en svagare ställning än männen, och sådana åtgärder som vidtas närmast för att förbättra kvinnornas ställning är tillåtna. Ett favoriserande förfarande måste grunda sig på en plan, men i lagen ställs inga krav på dess sammanställning eller form.

När ojämlikhet mellan könen elimineras genom särbehandling av gruppen i den sämre ställningen, ska särbehandlingen vara planmässig och nödvändig, och den får inte leda till diskriminering på individnivå. Specialåtgärder kan vidtas enbart så länge som den grupp som de riktas till de facto är i en svagare ställning.

Syftet med det aktuella internationella programmet är att stödja betydande forskning i hela världen samt att förbättra kvinnornas ställning i den vetenskapliga forskningen. Programmet grundades år 1998 och genomförs i 50 länder. Vartannat år beviljas en kvinnlig forskare inom biomedicin ett stipendium på 15 000 euro. Mer än 500 kvinnliga vetenskapsmän har belönats under den tid som programmet varit i kraft. Beviljandet av stipendiet utgör en del av det internationella programmet, vars syfte är att förbättra kvinnornas ställning inom vetenskapen.

Kvinnorna är fortfarande underrepresenterade och jämfört med männen i en sämre ställning i fråga om avancemang inom forskarkarriären, i såväl Finland som globalt. Enligt UNESCO:s statistik är enbart 27 procent av forskarna i världen kvinnor. År 2008 uppmanade FN:s CEDAW-kommitté Finland att effektivisera åtgärderna för att öka antalet kvinnor som utnämns till höga poster, i synnerhet inom vetenskapen och den privata sektorn.

Det kön som är i en svagare ställning kan favoriseras om syftet är att främja jämställdhet och om förfarandet grundar sig på en vedertagen och konsekvent praxis. Det fanns godtagbara grunder för att rikta det aktuella stipendiet enbart till kvinnor, och det står inte i strid med jämställdhetslagen. (Dnr TAS 90/2008)

En förenings olika stora medlemsavgifter för kvinnor och män

Av jämlikhetsombudsmannen begärdes ett ställningstagande om en förening som utövade motorsport och hade olika stora medlemsavgifter för kvinnor och män. Medlemsavgiften för kvinnor var lägre än för män. Föreningen motiverade sitt förfarande med att man ville få fler kvinnor med i föreningens verksamhet, då de utgjorde bara cirka fem procent av föreningens medlemmar.

I jämställdhetslagen förbjuds direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Det är dock inte diskriminering på grund av kön att acceptera endast kvinnor eller män som medlemmar i en förening annan än en egentlig arbetsmarknadsorganisation, om detta grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det i detta fall var fråga om en konflikt mellan två olika grundläggande rättigheter - mellan föreningsfriheten och jämställdheten mellan könen. Föreningen har en i både Finlands grundlag och föreningslagen garanterad rätt att organisera

sin verksamhet på det sätt den önskar. Föreningen kan således själv bestämma sitt tillvägagångssätt, om dess syfte och verksamhet följer god sed. Föreningen har även rätt att godkänna de stadgar den önskar samt enligt dem välja sina medlemmar, och kan alltså med stöd av föreningsautonomin fritt besluta även om medlemsavgifternas storlek.

I föreningens stadgar fanns inget omnämnande om att medlemsavgiften kan vara av annan storlek för kvinnor, utan detta grundades endast på klubbens etablerade och av årsmötena allmänt godkända praxis. Av högsta domstolens rättspraxis och i den juridiska litteraturen framförda ställningstaganden framgår att föreningsmötets beslut att bestämma om olika stora avgifter inte är tillräckligt för att avvika från lika behandling av medlemmarna, utan olika avgiftsklasser förutsätter att stadgarna ändras på denna punkt.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det vid acceptering av medlemmar är möjligt att frångå även jämställdheten mellan könen med hänvisning till föreningsautonomin – och således också vid fastställande av medlemsavgifternas storlek. Därvid förutsätts dock att man i föreningens stadgar föreskriver om olika behandling. (Dnr TAS 236/2009)

Föreningsverksamhet för kvinnor strider inte mot jämställdhetslagen

Jämställdhetsombudsmannen har upprepade gånger fått förfrågningar om huruvida Kvinnosaksförbundet Unionen rf handlar i strid med jämställdhetslagen genom att acceptera enbart kvinnor som medlemmar och ordna verksamhet enbart för kvinnor.

Grunden för föreningsfriheten utgörs av föreningarnas interna självbestämmanderätt och handlingsfrihet. Föreningarna kan fritt godkänna önskade stadgar och enligt dessa välja sina medlemmar.

Att acceptera enbart kvinnor eller män som medlemmar i en förening utgör inte diskriminering i enlighet med jämställdhetslagen, om detta grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar. I Kvinnosaksförbundet Unionens stadgar nämns uttryckligen att enbart kvinnor accepteras som medlemmar.

I sina utlåtanden har jämställdhetsombudsmannen konstaterat att Kvinnosaksförbundet Unionens kursverksamhet enbart för kvinnor kan jämföras med rätten att välja kvinnor som medlemmar och kan härledas direkt från föreningens stadgar. En kvinnoförening kan således ha verksamhet enbart bland kvinnor. Enligt föreningsautonomin kan verksamhet riktas enbart till kvinnor, och detta står inte i strid med jämställdhetslagen. (flera diarienummer, bl.a. TAS 367/2009)

Helsingfors Börsklubb bryter inte mot jämställdhetslagen genom att acceptera enbart män som medlemmar

Jämställdhetsombudsmannen fick en förfrågan om huruvida Helsingfors Börsklubb handlade i enlighet med jämställdhetslagen genom att acceptera enbart män som medlemmar.

Enligt jämställdhetslagen är direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden, och diskrimineringsförbudet gäller alla områden inom samhällslivet. Syftet med jämställdhetslagen är ändå inte att hindra all olika behandling av kvinnor och män, utan sådan klart orättvis behandling på grund av kön som riktar sig enbart till det ena könet. Till exempel att acceptera enbart kvinnor eller män som medlemmar i en förening utgör inte diskriminering, om detta grundar sig på en uttrycklig

bestämmelse i föreningens stadgar. I Helsingfors Börsklubbs stadgar nämns uttryckligen att Klubbens medlemmar ska vara män.

Eftersom det enligt jämställdhetslagen är möjligt att acceptera enbart män eller kvinnor som medlemmar i en förening, om detta grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar, ansåg jämställdhetsombudsmannen att Helsingfors Börsklubbs stadgar, enligt vilka enbart män accepteras som medlemmar, inte står i strid med jämställdhetslagen. (Dnr TAS 363/2009)

Lagenligheten av damturer i en simhall

En utredning av jämställdhetsombudsmannen begärdes om huruvida damturen i Hervanta simhall i Tammerfors stad var i enlighet med jämställdhetslagen.

Enligt Tammerfors stads utredning introducerades damernas badtur hösten 2000. Damturen i Hervanta simhall har varit måndagar kl. 16–18.45. På detta sätt har man erbjudit en badmöjlighet även för de kvinnor som på grund av sin religion eller någon annan orsak, till exempel en kosmetisk skada eller ett handikapp, inte kan bada på samma tider som män.

Enligt jämställdhetslagen får en person inte försättas i en ogynnsammare ställning än andra när det gäller tillhandahållandet av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten. Tillhandahållande av varor och tjänster enbart eller huvudsakligen för representanter av det ena könet är ändå enligt jämställdhetslagen möjligt i det fall då det finns ett berättigat syfte för förfarandet och metoderna för uppnåendet av syftet är korrekta och nödvändiga.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att strävan efter att trygga badmöjligheter även för de kvinnor som har någon orsak, exempelvis religion, som hindrar dem att bada samtidigt som män, kan anses vara ett sådant berättigat syfte som avses i jämställdhetslagen. Arrangemanget med damernas badtur kan också med tanke på syftet anses vara proportionerligt, dvs. det ansågs uppfylla även kravet på sakenlighet. Tammerfors stad har totalt tre simhallar, och alla stadsinvånare kan erbjudas möjlighet att bada sammanlagt 13 timmar och 45 minuter varje vardag, även under damernas badtur.

I jämställdhetslagen regleras myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt och att ändra på sådana förhållanden som förhindrar förverkligandet av jämställdheten. I lagen finns ett separat konstaterande om myndigheternas skyldighet att främja jämställdhet i tillgången till och tillhandahållandet av tjänster. Ordlandet av simhallsturerna på det granskade sättet ansågs uppfylla dessa skyldigheter i enlighet med jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att om det visade sig finnas ett motsvarande behov av en separat badtur för män, så skulle staden se till att en sådan tur ordnas. Enligt stadens utredning har en sådan tur funnits, men den upphörde på grund av att efterfrågan på en sådan tur har varit mycket liten. (Dnr TAS 60/2008 och TAS 75/2008)

Kvinnlig städare i omklädnings- och duschrummen för män i en simhall

Jämställdhetsombudsmannen fick en fråga om huruvida R:s simhall har handlat i strid med jämställdhetslagen genom att ofta ha en kvinnlig städare i omklädnings- och tvättrummen för män, medan en manlig städare inte kunde gå in i motsvarande utrymmen för kvinnor.

Den rådande kulturella praxisen kan ibland utgöra en godtagbar grund för olika behandling av könen enligt jämställdhetslagen. Denna princip har konstaterats till exempel i regeringens

proposition gällande jämställdhetslagen. Enligt denna kan allmänna anständighetsskäl eller landets sed förutsätta att det för vissa uppgifter, till exempelvis i en simhall eller en badinrättning, anställs enbart personer av det ena könet, även om det tekniskt sett inte skulle krävas för utförandet av uppgiften. Också i fråga om tillgången till och tillhandahållandet av varor och tjänster kan integritets- och anständighetsskälen utgöra ett berättigat syfte för olika behandling.

I Finland har kvinnor traditionellt arbetat som baderskor och städerskor i allmänna bastur och badinrättningar. Kvinnorna har då arbetat på både männens och kvinnornas avdelningar. Den kulturella praxisen är ändå föränderlig, och i dag kan det finnas både manliga och kvinnliga städare i till exempel simhallar.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades av både män och kvinnor som hade upplevt det som obehagligt att en person av det motsatta könet vistas i dusch-, omklädnings- och sanitetsutrymmena. Några berättade att en person av det motsatta könet, helt oberoende av sitt uppförande, skapade en otrygg atmosfär.

Beaktande av anständighetsskälen på så sätt att städaren är av samma kön som kunderna eller att städningen utförs då det inte finns några kunder i de aktuella utrymmena torde i dag motsvara många, både manliga och kvinnliga, kunders önskemål. Sådan praxis som tar hänsyn till anständigheten strider inte mot jämställdhetslagen.

Problemet i simhallar är ofta att de inte ens har både manliga och kvinnliga städare i sin tjänst. Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivarna ändå främja jämställdheten mellan könen i arbetslivet på så sätt att både kvinnor och män ska kunna söka lediga tjänster och att kvinnor och män ska anställas jämlikt för olika uppgifter, också för exempelvis städuppgifter.

Jämställdhetsombudsmannen uppmanade R:s simhall att i mån av möjlighet främja jämställdheten mellan könen vid anställning av nya städare. (Dnr TAS 80/07)

Könsminoriteter

Under året kontaktades jämställdhetsombudsmannen av transpersoner i flera fall av misstänkt diskriminering och med anledning av andra problem i samband med deras ställning. Kontakterna gällde bland annat diskriminering i arbetet, försäkringsersättning, verkningarna av värnplikten, förnyandet av skolbetyg och arbetsintyg samt bemötandet i simhallar och gym.

Jämställdhetsombudsmannen krävde alltså aktivt att det så snabbt som möjligt måste fås bestämmelser på lagnivå om diskrimineringsskydd och främjandet av en likvärdig ställning för könsminoriteterna. Ombudsmannen anser att bestämmelserna ska tas in i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen deltog i likabehandlingskommissionens arbete. Kommissionen föreslog att diskrimineringsskyddet för könsminoriteter skulle regleras genom en ändring av jämställdhetslagen och att social- och hälsovårdsministeriet skulle bereda de nödvändiga lagändringarna.

Jämställdhetsombudsmannen slog även fast sin åsikt om könsminoriteternas läge i sitt utlåtande om statsrådets människorättspolitiska redogörelse och i sitt utlåtande om det utkast till rekommendation om förebyggandet av diskriminering som lagts fram av Europarådets expertkommitté för behandling av diskriminering av sexuella minoriteter och könsminoriteter (DH-LGBT).

Ombudsmannen ansåg det särskilt viktigt att läroanstalterna, arbetsgivarna och myndigheterna för att förhindra diskriminering av transsexuella och med tanke på de transsexuellas integritetsskydd borde åläggas att ge nya skol- och examensbetyg, arbetsintyg samt andra dokument så att de motsvarar det korrigerade könet sålunda att kostnaderna för att ändra dokumenten inte får utgöra ett hinder för att denna rätt fullföljs. Jämställdhetsombudsmannen tog upp arbetsintygsfrågan också i arbetsgruppen för anställningsfrågor vid SHM.

En representant för jämställdhetsombudsmannens byrå deltog i en av utrikesministeriet ordnad sammankomst för aktörer som behandlar sexuella minoriteters och könsminoriteters frågor, där representanter för olika förvaltningsområden, minoritetsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannens byrå diskuterade bland annat ovan nämnda rekommendationsutkast från Europarådet och de fortsatta åtgärderna i samband med statsrådets människorättspolitiska redogörelse. Man kom överens om att fortsätta med sammankomsterna under nästa år.

En representant för byrån deltog i ett seminarium för juridiska likabehandlings- och jämställdhetsexperter som Europeiska kommissionen ordnade i Bryssel i oktober 2009 och under detta i den arbetsgrupp som behandlade diskriminering av transpersoner.

Jämställdhetsombudsmannen framförde sina lyckönskningar på SETA:s 35-årsjubileum och transstödcentret Transtukupistes 15-årsjubileum i november 2009.

ÖVRIG VERKSAMHET

Utredning om rättspraxisen vid könsdiskriminering

Jämställdhetsombudsmannen gav 2009 Förbundet för mänskliga rättigheter i uppdrag att utreda tillämpningen av jämställdhetslagen vid de allmänna domstolarna och förvaltningsdomstolarna. Vid de allmänna domstolarna handläggs käromål om erhållande av gottgörelse utgående från brott mot jämställdhetslagen. I fråga om vid de allmänna domstolarna anhängiggjorda målen med grund i jämställdhetslagen innehåller materialet fall från 2005–2008, även om materialet inte täcker riktigt hela 2008. De största grupperna mål utgjordes av misstänkt diskriminering vid graviditet, moderskapsledighet, rekrytering och lönesättning.

Under den aktuella tidsperioden handlade tingsrätterna strax under 70 tvistemål på basis av jämställdhetslagen. Käromålen godkändes i knappt en tredjedel av fallen, och gottgörelsen uppgick till i genomsnitt 5 000–9 000 euro. I två fall uppgick gottgörelsen till 10 000 euro eller mer. Dessutom fastställde domstolarna i cirka en tredjedel av fallen förlikning, som vanligen innefattade en gottgörelse om 750–11 000 euro till käranden. Drygt en tredjedel av käromålen förskastades, och i några fall lämnades ärendet utan prövning. Under motsvarande tidsperiod handlade hovrätterna sammanlagt 20 tvister med stöd av jämställdhetslagen, och högsta domstolen beviljade besvärstillstånd i två tvister med stöd av jämställdhetslagen.

Fram till 2005 fanns i jämställdhetslagen vid sidan av det allmänna diskrimineringsförbudet endast ett specialförbud mot diskriminering i arbetslivet. Brott mot detta kunde berättiga till gottgörelse. År 2005 fogades till lagen också specialförbud mot diskriminering vid läroanstalter och i intresseorganisationer.

Tills vidare känner jämställdhetsombudsmannen till två relevantagningsmål som har hänskjutits till domstol, varav det ena har handlagts vid förvaltningsdomstol.

I början av 2009 fogades till jämställdhetslagen ännu ett förbud mot diskriminering i fråga om tillgången till och tillhandahållandet av varor och tjänster. Jämställdhetsombudsmannen känner inte till ett enda gottgörelsekäromål som skulle ha väckts på basis av brott mot detta diskrimineringsförbud. Däremot kontaktas jämställdhetsombudsmannen ofta på grund av misstanke om diskriminering i samband med tillgången till och tillhandahållandet av varor och tjänster. Åren 2008–2009 kontaktades ombudsmannen skriftligen cirka 80 gånger på grund av detta; en del av fallen gällde förfarandet hos fler än en producent av varor eller tjänster. Tills vidare har jämställdhetsombudsmannens uppmaningar att ändra diskriminerande förfarande och praxis i dessa fall iakttagits så att ombudsmannen inte har behövt hänskjuta dem till jämställdhetsnämnden för erhållande av förbudsbeslut.

Könsdiskriminering kan tas upp till prövning i en allmän domstol även som ett i strafflagen förbjudet diskrimineringsbrott i arbetslivet. Liksom i samband med gottgörelsekäromålen med grund i jämställdhetslagen anslöt sig diskrimineringsmisstanken i käromålen om diskrimineringsbrott i arbetslivet enligt strafflagen ofta till missgynnande på grund av graviditet och moderskapsledighet. Av de vid tingsrätterna 2005–2008 anhängiggjorda sammanlagt 55 målen om diskrimineringsbrott i arbetslivet grundade sig 15 käromål på graviditet och moderskapsledighet. I några fall grundade sig käromålet på misstanke om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.

Jämställdhetstvister kan också hänskjutas till förvaltningsdomstolarna, som handlägger offentligrättsliga besvärsmål och förvaltningstvistemål. Under 2005–2008 handlade

förvaltningsdomstolarna cirka 120 mål på basis av jämställdhetslagen. Av dessa gällde merparten tjänsteutnämningar. I dessa mål var den överklagande tämligen ofta man. I de flesta fallen betraktades utnämningarna inte som lagstridiga. Förvaltningsdomstolarna handlade också ett antal besvär över vissa kommunala organs sammansättning, inom ramen för vilka iakttagandet av kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen avgjordes.

Nätverket för nationella jämställdhetsorgan i EU:s medlemsstater (NEBN)

NEBN, som inledde sin verksamhet 2006, har i uppgift att följa upp nivån på EU:s jämställdhetsreglering och diskutera eventuella ändringsbehov i syfte att driva igenom jämställdheten mer effektivt. Under nätverkets sammankomster går man bland annat igenom medlemsstaternas erfarenheter av tillämpningen av de nationella lagrummen.

NEBN behandlar jämställdhetsfrågor på basis av årligen överenskomna teman. Temat 2009 var frågor som gällde tillgängligheten till och tillhandahållandet av varor och tjänster och fullföljandet av EU-direktivet om dessa i medlemsstaterna.

NEBN sammanträdde två gånger under året. Under den första sammankomsten fokuserade man på innehållet i och syftet med ovan nämnda direktiv mer i detalj och gick man igenom nationella exempelfall inom direktivets tillämpningsområde.

Under den senare sammankomsten fokuserade man på de av kommissionen aktualiserade förslagen om en reform av direktiven för graviditetsskydd och föräldraledighet för självständiga yrkesutövare. Dessutom berättade kommissionen om de pågående åtgärderna inom ramen för de bestämmelser i direktivet om varor och tjänster som berör finansierings- och försäkringstjänster.

Jämställdhetsombudsmannen medlem i Equinet

Jämställdhetsombudsmannen antogs som medlem i Equinet i november 2009. Equinet är ett europeiskt samarbetsnätverk för självständiga, nationella jämställdhets- och likabehandlingsmyndigheter. Nätverket arbetar för att främja fullföljandet av ett så högt diskrimineringskydd som möjligt vid tillämpningen av EU:s lagstiftning mot diskriminering. Nätverket arbetar också för att föra vidare de nationella jämställdhetsorganens ståndpunkter till en bredare europeisk debatt.

De myndigheter som hör till nätverket är sådana i Europeiska unionens jämställdhetsdirektiv 2002/73/EG och rasismdirektivet 43/2000/EG avsedda myndigheter i vilkas uppgifter ingår att vid prövning av diskrimineringsbesvär självständigt bistå personer som blivit offer för diskriminering, att låta utföra oberoende utredningar och rapporter och att ge rekommendationer i diskrimineringsfrågor.

Equinet arbetar för att bistå de nationella jämställdhetsmyndigheterna i genomförandet av deras uppgifter genom att erbjuda en möjlighet bland annat till kompetensutveckling och utbyte av erfarenheter om verksamhetsmetoder och god praxis.

I Equinet ingår sammanlagt 33 organisationer från 28 europeiska länder. Från Finland hör också minoritetsombudsmannen till nätverket. Equinets webbplats finns på adressen www.equineteurope.org.

ANSLAG OCH PERSONAL

Anslaget för jämställdhetsombudsmannens byrå 2009 var 138 000 euro, och byrån hade 10,5 årsverken till sitt förfogande (jämställdhetsombudsmannen, byråchefen, fem överinspektörer, en informatör och tre sekreterare). Under sommaren arbetade dessutom en högskolepraktikant vid byrån.

I verksamhetsanslaget ingår inte löne- och hyreskostnaderna, som betalas centralt av social- och hälsovårdsministeriet.

PRESSMEDDELANDEN OCH STÄLLNINGSTAGANDEN

Pressmeddelanden

Kuopio och Tammerfors har korrigerat problemen i förfarandena med utkomststödet (21.10.2009)
 Kommunernas förfaranden med utkomststödet fortfarande problematiska (17.9.2009)
 Erfarenheter av lönekartläggningar på arbetsplatser i Birkaland (20.2.2009)
 Jämställdhetslagen gäller nu även varor och tjänster (29.1.2009)
 Jämställdhetslagen stjälper inte frisörföretagare (21.1.2009)

Utlåtanden till andra myndigheter

Jämställdhetsombudsmannen lämnade sammanlagt 23 utlåtanden till andra myndigheter. De viktigaste var följande:

Utlåtande om Europarådets utkast till konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och familjevåld (TAS/497/2009)

Utlåtande om Finlands program för romsk politik (TAS/484/2009)

Utlåtande om statsrådets redogörelse om Finlands politik för de mänskliga rättigheterna (TAS/438/2009)

Utlåtande om ändringen av lagen om olycksfallsförsäkring till riksdagens social- och hälsoutskott (TAS/436/2009)

Roadmap for equality between women and men 2006–2010 and follow-up strategy (TAS/396/2009)

Utlåtande om kvalitetskriterierna inom den grundläggande undervisningen (TAS/290/2009)

Utlåtande om jämlikare frivilliga tilläggs pensionsordningar till Europeiska gemenskapernas kommission (TAS/279/2009)

Questionnaire for the Forum on the implementation of Article 5 of Directive 2004/113/EC (TAS/261/2009)

Utlåtande om Europarådets expertkommitté för behandling av diskriminering av sexuella minoriteter och könsminoriteters (DH-LGBT) första rekommendationsutkast (TAS/156/2009)

Utlåtande: FN:s *konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor*; Kommitténs slutsatser med anledning av Finlands 5:e och 6:e periodiska rapport; Uppföljning av verkställigheten (TAS/46/2009)

Utlåtande om den nationella tillämpningen av direktivet 2002/73/EG (TAS/38/2009)

MÖTEN, FÖRELÄSNINGAR OCH INTERVJUER

Gäster och besök

Samarbetet med arbetsmarknadsorganisationerna fortlöpte: under året avlade Risto Voipio, avtalsdirektör vid Kyrkans arbetsmarknadsverk, ett besök på jämställdhetsombudsmannens byrå. Under mötet diskuterades särskilt jämställdhetsplanerna och lönekartläggningarna på den evangelisk-lutherska kyrkans arbetsplatser. En del av kyrkans arbetsplatser omfattas inte på grund av det ringa antalet anställda av förpliktelsen om jämställdhetsplaner. Kyrkan håller för närvarande på att reformera lönesystemet.

Fackförbundet Suora bekantade sig med ombudsmannens arbete och byrå. Under året träffade ombudsmannen också minoritetsombudsmannen och konsumentombudsmannen. Det intensiva samarbetet med de åländska jämställdhetsmyndigheterna fortgick; under året hölls tre möten.

Kosovos justitieminister Nekibe Kelmendi besökte jämställdhetsombudsmannens byrå i april 2009. Under besöket bekantade sig Kelmendi särskilt med jämställdhetsombudsmannens arbete och befogenheter samt aktuella frågor i samband med jämställdhetslagen.

Av de övriga internationella gästerna kan nämnas en delegation med kvinno- och ungdomspolitiker från Tanzania, Taiwans justitieombudsman och vietnamesiska kvinnliga chefer.

Föredrag och tal

11.2.2009

FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW): seminarium om verkställigheten av konventionen i Finland
Effekterna av CEDAW-kommitténs rekommendationer på jämställdhetsdebatten

26.2.2009

ETLA:s seminarium
Inverkar ändringarna i kravnivån olika på mäns respektive kvinnors löneutveckling?

30.3.2009

Ilmaisuverstas ry, Teaterförbundet
Jämställdheten inom teatern

21.8.2009

Sammankomst för europeiska kvinnliga chefer
Women, men and equal opportunities in Finland

21.8.2009

Internationella gäster vid SHM

Om jämställdhetsombudsmannens uppgifter

27.8.2009

Det kommunala forumet för kvinnoinflytande
Orientering i jämställdhetslagstiftningen

9.10.2009

Kurs i analys av könskonsekvenserna inom Vanda stads tjänster
Jämställdhetslagen och integreringen av könsperspektivet

9.11.2009

Kurs i jämställdhetskunskap inom kvinnoforskningen vid Jyväskylän universitet
Jämställdhetslagen och övervakningen av denna

Lednings- och styrgrupper för projekt

Jämställdhet i lönesättningen, forsknings- och utvecklingsprojekt (TAPAS) för 2009–2011, Aalto-universitetet, Tekniska högskolan

Projekt för uppföljning och utvärdering av hur jämställdhetslagen fungerar, år 2009, SHM, jämställdhetsenheten

Arbetsgrupp för rekommendationer och planeringsanvisning, år 2009, Inrikesministeriets projekt för anvisningar om likabehandlingsplaner

Arbetsgruppen för revidering av broschyren Tasa-arvoisena Suomessa – tietoa maahanmuuttajaiselle ja -miehelle, Inrikesministeriet

Projektet lika lön, jämställdhet och nya lönesystem (SATU) 1.9.2008–31.12.2010, Löntagarnas forskningsinstitut, ETLA och Statistikcentralen

Intervjuer

13.1.2009

YLE Uudenmaan uutiset
Naisvähemmistöt lautakunnissa (Kvinnominoriteter i nämnderna)

14.1.2009

Aamulehti
Saako senssipuhelu olla naisille halvempi (Får kontaktsamtal vara billigare för kvinnor?)

16.1.2009

Tidningen Pro
STM:n barometri naisten ura- ja palkkakehityksestä (SHM:s barometer för karriär- och löneutvecklingen för kvinnor)

23.1.2009

FNB:s redaktion i Kajana
Palkkaerot kuntoon kahdessa vuodessa (Ordning på löneskillnaderna inom loppet av två år)

17.2.2009

YLE Radio 1

Miten tasa-arvopolitiikka kohtaa miehet? (Hur möter jämställdhetspolitiken män?)

23.2.2009

UP-uutispalvelu

Naisten ja miesten palkkaeroista (Om kvinnors och mäns löneskillnader)

8.3.2009 Vasabladet och Österbottens Tidning

Löneskillnaderna svåra att städa bort

10.3.2009

Ålandstidningen

Finlands jämställdhetsombudsman Pirkko Mäkinen övervakar privata arbetsplatser även hos oss

11.3.2009

Slovenian national television

Om jämställdhetsombudsmannens arbete

19.3.2009

Borgåbladet

Läroanstalternas jämställdhetsplaner

31.3.2009

Ilkka

ABC-liikennemyymälän porttikielto alle 18-vuotiaille klo 21.00 jälkeen (Personer under 18 år portförbjudna i ABC-trafikbutik efter kl. 21.00)

8.4.2009

City-lehti

Tasa-arvolaki ja mainonta (Jämställdhetslagen och reklamföring)

27.4.2009

Sydkoreas television

Kvinnans ställning i samhället

14.5.2009

Sunnuntaisuomalainen

Kesätyöpaikkailmoituksissa haetaan nimenomaan tyttöä tai poikaa (I annonser om sommararbete söks uttryckligen flicka eller pojke)

22.5.2009

Itä-Savo

Uusi tasa-arvopolitiikka muistaa myös miehet (Den nya jämställdhetspolitiken kommer ihåg även männen)

5.7.2009

Sunnuntaisuomalainen

Miesten kokema seksuaalinen häirintä: Näpit irti (Av män upplevda sexuella trakasserier: Bort med tassarna!)

27.7.2009

Etelä-Suomen Sanomat

Palkkakartoitukset ja niiden valvonta (Lönekartläggningarna och övervakningen av dem)

13.8.2009

YLE Uutiset

Vuokrataan naiselle – mies ei kelpaa vuokralaiseksi (Uthyres till kvinna – män duger inte som hyresgäster)

27.8.2009

Kuntatelevisio

Naisten ja miesten tasa-arvoisuudesta (Om jämställdheten mellan kvinnor och män)

2.9.2009

Yle Uutiset

Tyttöjen ja poikien käsityövalinnat (Flickors och pojkars slöjdval)

14.9.2009

Yle Radio Vega

Inträde till restauranger

16.9.2009

Kaleva

Tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa ei saa syrjiä (Diskriminering förbjuden vid tillhandahållandet av varor och tjänster)

17.9.2009

Taloussanomat

Tasa-arvo työmarkkinoilla (Jämställdheten på arbetsmarknaden)

24.9.2009

Valtiotieteilijä

Työpaikkojen tasa-arvo on näennäistä (Skenbar jämställdhet på arbetsplatserna)

12.11.2009

Tidningen Tradenomi

Työelämän tasa-arvo (Jämställdheten i arbetslivet)

7.7.2009

Sveriges television

Sexuella trakasserier mot män

STATISTIK

År 2009 diariefördes sammanlagt 509 ärenden hos jämställdhetsombudsmannen. Av dessa var 470 frågor som inkommit till ombudsmannen eller som ombudsmannen själv hade aktualiserat och som

resulterade i anvisningar, svar eller utlåtanden av jämställdhetsombudsmannen. Dessutom fick ombudsmannen ta emot cirka 565 telefonsamtal med frågor om råd och anvisningar.

PUBLIKATIONER

Jämställdhetsombudsmannens årsrapport 2008.

Kontaktinformation

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS BYRÅ

Social- och hälsovårdsministeriet
PB 33, 00023 Statsrådet
Besöksadress: Snellmansgatan 13, Helsingfors
Telefon (09) 16001
Telefax (09) 1607 4582
Webbplats: www.tasa-arvo.fi
E-post: tasa-arvo@stm.fi

Juridisk rådgivning: tfn (09) 1607 3248
Registratorskontor och förfrågningar: tfn (09) 1607 4427
Broschyrer och publikationer: tfn (09) 1607 4462

Jämställdhetspublikationer 2010:2
ISSN-L 1236-997
ISSN 1797-9862 (webbpublikation)
ISBN 978-952-00- - (hft.)
ISBN 978-952-00-2993-7 (PDF)
URN:
ISBN:978-952-00-2993-7