

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS ÅRSRAPPORT 2008

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS BYRÅ
Social- och hälsovårdsministeriet

INNEHÅLL

Jämställdhetsombudsmannens uppgifter.....	4
Jämställdhetsombudsmannen har ordet.....	5
Att främja jämställdhet.....	8
Övervakning av diskrimineringsförbud	18
Utveckling av verksamheten	30
Anslag och personal	31
Meddelanden och ställningstaganden.....	31
Träffar, föreläsningar, möten, intervjuer.....	33
Statistik.....	37
Publikationer	37

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UPPGIFTER

Jämställdhetsombudsmannen ska:

- övervaka att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män efterlevs, i synnerhet förbudet mot diskriminering och diskriminerande annonsering
- genom initiativ, råd och anvisningar bidra till att lagens syfte nås
- informera om jämställdhetslagen och tillämpningen av den
- följa att jämställdheten mellan kvinnor och män genomförs på olika områden i samhället

Jämställdhetsombudsmannen kan bistå den som blivit utsatt för diskriminering i rättegångar som gäller gottgörelse eller ersättning, om saken har stor betydelse för tillämpningen av jämställdhetslagen.

Ombudsmannen har rätt att göra inspektioner på arbetsplatser, om det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren bryter mot jämställdhetslagen. Andra myndigheter ska vid behov ge handräckning vid inspektionen.

Om ombudsmannen konstaterar att någon inte fullgör skyldigheterna eller bryter mot bestämmelserna i jämställdhetslagen, ska han eller hon genom anvisningar och råd försöka se till att det lagstridiga förfarandet inte fortsätter eller upprepas. Ombudsmannen kan hänskjuta ärenden som gäller lagstridiga åtgärder till jämställdhetsnämnden.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN HAR ORDET

Temat för jämställdhetsombudsmannens traditionella seminarium var flerfaldig diskriminering. Diskussionerna i frågan såväl i Finland som på annat håll hade påverkat valet av tema. Frågan har berörts också i kommissionen för en revidering av lagen om likabehandling. Förutom juridiskt behandlades frågan också med tanke på romska kvinnor, funktionshindrade och sexuella minoriteter liksom ur ett kvinnorrättsligt perspektiv.

Som begrepp är flerfaldig diskriminering en utmaning, och särskilt krävande att bearbeta till begriplig lagtext. Övervakningskommittén för FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) har redan länge uppmärksammat fenomenet, bland annat med tanke på personer med funktionshinder och invandrarkvinnor. I olika minoritetsgrupper är det ofta just kvinnorna som hamnar i en svagare ställning.

Under året var kontakter som gällde arbetslivet den största ärendegruppen. I synnerhet misstankar om lönediskriminering förekom ofta. Förhoppningarna om att behovet av kontakta jämställdhetsombudsmannen skulle minska i takt med att lönekartläggningarna blir vanligare har ännu inte uppfyllts. Lönekartläggningar genomförs, men de är fortfarande mycket summariska.

Analyser av orsakerna till löneskillnader görs ännu inte i tillräcklig utsträckning, och det kan också vara ett problem att få uppgifter om lönerna på en arbetsplats. Inom den offentliga sektorn har man vid kartläggningen tillgång till löneuppgifter om individen i fråga. Inom den privata sektorn verkar principen om lönesekretess förhindra det. Men om arbetsgivarna vill det, kunde den arbetsgrupp som gör kartläggningen också där använda uppgifter om individen, förutsatt att man i den egentliga jämställdhetsplanen för in resultaten så att utomstående inte får tillgång till de individuella uppgifterna. En annan utmaning är att klara av att beakta alla lönedelar i kartläggningen. Det är viktigt att man fäster avseende vid hur olika lönetillägg inriktas och om det finns skillnader mellan kvinno- och mansdominerade grupper.

Bemötandet av klienter med utkomststöd som individer och deras möjlighet att få beslutet på sin ansökan i eget namn togs åter en gång upp till behandling. Ombudsmannen har tidigare tagit ställning i frågan och betonat att brevhemligheten som är skyddad i grundlagen och

principen om god förvaltning förutsätter att individen ska ha möjlighet att få beslut i ett ärende som den har väckt och söka ändring i beslutet. Även om man i beslut som gäller utkomststöd beaktar makens inkomster, är det inte befogat att skicka beslut som gäller kvinnliga sökande i makens eller sambons namn. Social- och hälsovårdsministeriet har gett kommunerna anvisningar om att ändra sina rutiner, men budskapet verkar inte ha gått fram. Detta tyder på likgiltighet för individens rättsskydd, vilket är mycket oroväckande. Informationssystemen bör fungera så att de inte leder till situationer som för klientens vidkommande strider mot lagen.

I slutet av året behandlade riksdagen en ändring av jämställdhetslagen. Ändringen gällde ikraftträdandet av rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Till jämställdhetslagen fogades en ny bestämmelse om diskrimineringsförbud enligt vilken den som bryter mot förbudet kan dömas att betala gottgörelse till den som har kränkts.

I massmedia fördes livliga diskussioner om lagändringen, och även i samband med behandlingen i riksdagens utskott hördes flera sakkunniga. Flest frågor väckte gottgörelsen, vars minimibelopp ansågs vara en mycket kännbar påföljd. Utskottets betänkande är en utmärkt riktlinje för tillämpningen av lagen, eftersom man där i detalj redogör för vad som avses med bestämmelserna. Lagändringen trädde i kraft i början av 2009, och mest huvudbry har den förmodligen orsakat företagarna i frisörbranschen. I branschen tillämpas mycket ofta en ålderdomlig prissättning som grundar sig på kön.

Antalet manliga klienter vid vår byrå har stabiliserat sig på en dryg tredjedel. Teman för kontakterna under 2008 var värnplikten, vårdnaden om barn och mycket ofta också olika prissättningar. Jag ser det som ett positivt fenomen att det i Finland har uppstått en mansrörelse som funderar över jämställdhetsfrågor som är viktiga för män. På så sätt är det också möjligt att ta upp mäns erfarenheter till politisk diskussion. Också inom mansrörelsen kunde man pröva på modellen "det privata är politiskt" som utvecklats inom kvinnorörelsen.

Under 2008 gjordes några ställningstaganden om könsminoriteter. Ombudsmannen beredde evenemanget TransHelsinki under hösten. I offentligheten diskuterades könsminoriteter flitigt efter att kyrkoherden i Imatra framträtt offentligt i egen sak. Jämställdhetslagen tillämpas på könsminoriteter i första hand på grundval av ett avgörande från Europeiska gemenskapernas

domstol. Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott har konstaterat att man snarast möjligt bör tydliggöra situationen inom lagstiftningen. För närvarande hör frågor om sexuell inriktning till tillämpningsområdet för lagen om likabehandling, medan skyddet för könsminoriteter regleras i jämställdhetslagen.

Ombudsmannen inledde också besök i läroanstalter för att påskynda läroanstalternas jämställdhetsplanering och få en uppfattning om hur planeringsprocessen kommit i gång. Besök gjordes i yrkesläroanstalten Varia i Vanda och i yrkeshögskolan i S:t Michel. I bägge läroanstalterna uppmärksammades hur eleverna hade tagits med i planeringsarbetet och hur läroanstaltens jämställdhetssituation hade kartlagts.

Läroanstalterna är tvungna att upprätta jämställdhetsplaner ur två aspekter: dels som arbetsgemenskap, dels som en plan som gäller utvecklingen av verksamheten vid läroanstalten. Planerna bör inte slås samman, även om det skulle ligga nära till hands. Med planen för arbetsplatsen vill man utveckla arbetsgemenskapen och förebygga konkreta diskrimineringsituationer. Lönekartläggningen kräver att man sätter sig in i lönesystemet och analyserar orsakerna till löneskillnader. I dessa uppgifter har eleverna ingen naturlig roll, utan i gruppen behövs företrädare för de anställda vid läroanstalten. Däremot i fråga om planen för läroanstalten har eleverna erfarenheter och kunskaper när det gäller att utveckla undervisningen och stödja studierna och exempelvis ordna arbetspraktik.

Arbetet i likabehandlingskommissionen fortsatte och med utgångspunkt i mellanrapporten kunde riktlinjerna för det fortsatta arbetet dras upp. Efter en omfattande remissbehandling beslutades det att man i arbetet framöver ska koncentrera sig på att utveckla lagen om likabehandling och att samma rättsmedel och påföljder ska gälla för alla diskrimineringsgrunder i lagen. Under remissbehandlingen konstaterade jämställdhetsombudsmannen, kvinnoorganisationerna och social- och hälsovårdsministeriet att det i detta sammanhang inte är motiverat att ta med jämställdhetslagen i utvecklingen av lagen om likabehandling eller att ställa som mål att slå samman de bägge lagarna.

Efter mellanrapporten har kommissionen utökats med en företrädare för jämställdhetsenheten och företrädare för arbetsmarknadsparterna. Dessutom har man inrättat två sektioner som bistår den egentliga kommissionen i arbetet. I arbetslivssektionen inriktar man sig på förändringar i arbetslivet medan sektionen för medborgarorganisationer håller nära kontakt

med olika frivilligorganisationer och samlar in information från dem om livet och problemen i praktiken.

ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhetsplanering och lönekartläggning

Vid jämställdhetsombudsmannens byrå fortsatte övervakningen av jämställdhetsplaneringen enligt tidigare praxis, dvs. så att planeringen övervakas i samband med övriga arbetsinspektioner. De arbetsplatser för vilka det fanns anhängiggjorda anmälningar med begäran om utredning vid byrån ombads lämna i en jämställdhetsplan. Efter det instruerades arbetsgivarna om hur de ska komplettera planerna.

I de flesta fallen låg bristerna i lönekartläggningen. Det fanns fortfarande arbetsplatser som inte ens hade inlett kartläggningen. Bristerna förklarades bl.a. med att arbetsgivaren inte hade ett sådant datasystem som behövdes för kartläggningen.

Lönekartläggningen är en obligatorisk del av jämställdhetsplanen. Därför ansåg jämställdhetsombudsmannen att en jämställdhetsplan som saknar lönekartläggning inte är lagenlig. Arbetsgivaren hade således inte uppfyllt lagens krav på jämställdhetsplanering.

Jämställdhetsombudsmannens arbetsplatsbesök

Under 2008 gjorde ombudsmannen fyra arbetsplatsbesök, av vilka två gällde arbetsplatser inom den privata sektorn. Arbetsplatserna inom den offentliga sektorn var Vanda och S:t Michels stad. Syftet med besöken var att förbättra jämställdhetsplaneringen och jämställdhetsarbetet. Alla arbetsplatser hade en jämställdhetsplan. I företagen diskuterades betydelsen av jämställdhet för en positiv företagsprofil och vikten av lönekartläggning.

I Vanda träffade jämställdhetsombudsmannen stadsdirektören, direktören för ett verksamhetsområde, personaldirektören, två huvudförtroendemän, arbetarskyddsfullmäktigen, en arbetsmarknadsexpert, arbetsmarknadschefen och förvaltningsdirektören. Vanda stads jämställdhetsplan är en del av personalplanen. Vanda deltog 2001–2006 i EU:s jämställdhetsprojekt Join In, med vars stöd arbetsboken *Työkirja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta* (arbetsbok om jämställdhet och likabehandling) kunde publiceras. Den

innehåller planer för främjandet av jämställdhet och likabehandling samt en personalpolitisk jämställdhets- och likabehandlingsplan.

Ombudsmannen konstaterade att Vandas jämställdhetsarbete innehåller goda och konkreta åtgärder. I synnerhet arbetsboken är mycket praktiskt inriktad och inbjuder läsaren att reflektera över sina attityder och arbetssätt. Vanda har också på ett konkret sätt försökt främja likalöner. När det gäller att främja jämställdheten i verksamheten är staden en modell för andra kommuner.

I S:t Michel träffade jämställdhetsombudsmannen stadsdirektören och stadsanställda samt förtroendevalda. S:t Michels jämställdhetsplan är från 2003. Samma år utkom en handbok som handlar om hur man ska hantera arbetsplatsmobbing, diskriminering och sexuella trakasserier. Staden har också gjort en lönekartläggning, som enligt planerna ska genomföras vart tredje år. År 2007 gjordes i anknytning till jämställdhetsplanen en enkät som riktade sig till personalen.

Jämställdhetsombudsmannen berömde S:t Michels jämställdhetsplan för dess chefsutbildningsprogram som riktade sig till kvinnor och för att pappor uppmuntrades att ta ut familjeledighet. Ombudsmannen såg det som positivt att staden hade en särskild handbok för hanteringen av arbetsplatsmobbing, diskriminering och sexuella trakasserier.

Jämställdhetsfrågor i måleribranschen

Måleribranschen har varit mycket mansdominerad, men kvinnodominansen ökar nu snabbt. Inom målarutbildningen är kvinnorna redan nu i majoritet och på arbetsplatserna i måleribranschen är cirka en fjärdedel kvinnor.

Jämställdhetsombudsmannen ville få en närmare inblick i kvinnans ställning i måleribranschen och bjöd in en av de större företagen i branschen till ett möte. Ombudsmannen träffade företagets jämställdhetskommitté, verkställande direktör och förtroendemän. Inför mötet hade ombudsmannen på förhand begärt uppgifter från företaget om kvinnliga och manliga målars ställning och om företagets jämställdhetsplan. Enligt en enkät som hade genomförts i företaget fanns det jämställdhetsproblem inom lönerna, förläggningen av arbetsuppgifter, möjligheterna att utveckla sig själv och göra karriär och i chefernas attityder.

I måleribranschen har kvinnorna ofta bättre utbildning än män och utför mer krävande specialarbeten. Lönen påverkas dock inte av arbetets svårighetsgrad, utan när det gäller stora arbetsprojekt framför allt av antalet kvadratmeter som har målats. Arbetet är fysiskt tungt, och vid ackordsarbeten klarar sig sådana arbetstagare bäst som förutom god teknik har mest styrka. Av dessa är de flesta män. Företaget uppgav att verksamheten drivs på företagsekonomiska grunder och anställda inte diskrimineras på grund av kön.

Enligt en lönekartläggning i företaget är löneskillnaderna mellan kvinnor och män stora, vilket vanligen är fallet i måleribranschen. I gruppen av anställda var den främsta orsaken till löneskillnaderna att kvinnor utför mer timarbete och mindre ackordsarbete än män. Utvecklingen har dock varit positiv: den genomsnittliga skillnaden mellan mäns och kvinnors månadslöner hade minskat, eftersom andelen kvinnor i ackordsarbeten ökat.

Jämställdhetsombudsmannen uttryckte en förhoppning om att företaget fortsätter följa jämställdhetsplanen i sitt jämställdhetsarbete som fått en bra start. Fördelningen av arbetsuppgifter och lönegrunderna bör vara tydliga och oberoende av kön. En viktig uppgift är att uppmuntra och utbilda arbetsledarna på arbetsplatserna så att de kan bidra till ökad jämställdhet mellan könen.

Lönekartläggningar på arbetsplatser i Birkaland

Jämställdhetsombudsmannen har låtit genomföra en utredning som gäller erfarenheter av lönekartläggningar på olika arbetsplatser i Birkaland. Utredningen genomfördes av forskare vid centralen för arbetslivsforskning vid Tammerfors universitet. I utredningen deltog 18 arbetsplatser av olika storlek från såväl den offentliga som den privata sektorn.

Med undantag för två arbetsplatser deltog arbetstagarparten i behandlingen av lönekartläggningen. Inte på någon arbetsplats hade jämställdhetsgrupperna tillgång till löneuppgifter om enskilda arbetstagare. Arbetsplatserna tillämpade olika metoder när de bildade jämförelsegrupper med arbetstagare som utförde likvärdigt arbete. Vilka delar av lönen som togs med i granskningen varierade också. Många företag jämförde bara de uppgiftsrelaterade lönerna eller totallönerna utan att specificera lönetilläggs andel av lönerna. Enligt utredarnas åsikt kan den löneskillnad som redan en jämförelse mellan totallönerna visar på väcka så många frågor att det ger anledning till en närmare undersökning

av löneskillnaderna. I lönekartläggningarna har man inte i någon större utsträckning analyserat vad löneskillnaderna beror på.

Utredarna konstaterade att en lönekartläggning även i sin enklaste form kan förbättra lönejämställdheten. I några företag granskades arbetstagargruppernas arbetsbeskrivningar, yrkesbenämningar och löner. På två arbetsplatser inriktades de lokalt avtalade löneförhöjningarna på grupper som i samband med lönekartläggningen lönemässigt visat sig vara i en ojämlig ställning. Hälften av arbetsplatserna angav i sina jämställdhetsplaner att lönekartläggningen ska utvecklas.

Jämställdhetsombudsmannens besök i läroanstalter

I samband med totalrevideringen av jämställdhetslagen 2005 preciserades den reglering som gäller läroanstalter genom att man i lagen tog in ett diskrimineringsförbud för läroanstalter. Samtidigt utökade riksdagen lagen med en bestämmelse om jämställdhetsplaner som ska utarbetas vid läroanstalterna och inrikta sig på en utveckling av verksamheten. Med undantag av förskoleundervisningen och den grundläggande undervisningen gäller åliggandet i lagen alla läroanstalter som ordnar utbildning, dvs. gymnasier, yrkesskolor, yrkeshögskolor, universitet och högskolor samt läroanstalter inom det fria bildningsarbetet. Också privata utbildningsanordnare omfattas av bestämmelsen.

Under 2008 låg fokus i övervakningen på anvisningar och råd bl.a. vid besöken i läroanstalter. Under året gjorde jämställdhetsombudsmannen sina två första besök i läroanstalter. Syftet var att samla in information om hur utarbetandet av läroanstalternas jämställdhetsplaner fungerar i praktiken samt främja arbetet med planerna.

I yrkesläroanstalten Varia i Vanda träffade jämställdhetsombudsmannen företrädare för personalen och eleverna. En uppdatering av jämställdhetsplanen pågick som bäst. För upprättandet av planen hade man inte tillsatt någon särskild jämställdhetsarbetsgrupp, utan den bereddes inom personalen. Tanken var att först den färdiga planen skulle lämnas till elevkåren och skolans ledning för behandling. Bland eleverna och undervisningspersonalen gjordes ingen enkät för att kartlägga jämställdhetssituationen.

Vid yrkeshögskolan i S:t Michel träffade jämställdhetsombudsmannen företrädare för personalen och eleverna. Jämställdhetsplanen från 2006 uppdaterades som bäst. I planen

ingick en plan för arbetsplatsen och en plan som var inriktad på utvecklingen av verksamheten vid läroanstalten. Eleverna var inte representerade i den arbetsgrupp som utarbetat planen, de erbjöds bara möjlighet att ta ställning till den. Det material som ingick i jämställdhetsplanen var kvantitativt, eftersom det bland eleverna och undervisningspersonalen inte hade gjorts någon enkät för att kartlägga jämställdhetsituationen.

Under besöken redogjorde jämställdhetsombudsmannen för syftet med de jämställdhetsplaner som läroanstalterna ska utarbeta. I planen bör man konfrontera de specifika behoven i läroanstalten i fråga och koncentrera sig på de frågor som man vill ha ändring i. Ombudsmannen framhöll den bestämmelse i jämställdhetslagen enligt vilken jämställdhetsplanen ska beredas i samarbete med företrädare för personalen och eleverna. För att få en uppfattning om jämställdhetsituationen och arbetsklimatet är det viktigt att man genomför en enkät bland eleverna och undervisningspersonalen. Det är också nödvändigt att utarbeta anvisningar för hanteringen av sexuella och könsrelaterade trakasserier.

Kvotering

Efter de kommunala valen 2008 blev det aktuellt att inrätta nya kommunala organ. Jämställdhetsombudsmannen överlämnade ett brev till kommunerna med anvisningar om hur bestämmelserna om kvotering ska tillämpas i kommunala organ. Jämställdhetsombudsmannen bl.a. påminde kommunerna om att de organ som avses i kvotbestämmelsen i vissa fall även kan vara andra organ än de som nämns i kommunallagen, t.ex. arbetsgrupper. Samtidigt ville ombudsmannen påminna kommunerna om tillämpningen av bestämmelserna en jämn representation av kvinnor och män i lednings- eller förvaltningsorgan för bolag med kommunal majoritet.

År 2008 tog jämställdhetsombudsmannen skriftligt ställning till sju ärenden som gällde kvotering. Också de tjänstemän som bereder sammansättningen av statliga organ vänder sig ofta till ombudsmannens byrå för på förhand kontrollera kraven i kvotbestämmelsen.

Orsak för projektet MASTO att avvika från kvotbestämmelsen

(Dnr TAS 398/07)

Jämställdhetsombudsmannen gjorde på eget initiativ en utredning om huruvida sammansättningen av den samordningsgrupp på hög nivå som social- och hälsovårdsministeriet tillsatt för ett projekt (MASTO) som var inriktad på att förebygga

depression och minska den arbetsförmåga som orsakas av depression var förenlig med kraven i kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen.

Förutom en samordningsgrupp på hög nivå hade projektet en styrgrupp med ansvar för genomförandet av projektet. Dess sammansättning uppfyllde kraven i kvotbestämmelsen. Samordningsgruppen på hög nivå hade som uppgift att medverka till att målen för projektet uppnåddes och skapa ett engagemang bland de deltagande instanserna för projektmålen och genomförandet av projektet. Av de 28 medlemmarna i samordningsgruppen var bara 6 kvinnor.

Det är möjligt att avvika från kvotbestämmelsen av särskilda skäl. Begreppet särskilda skäl ska dock tolkas snävt. Ett sådant skäl kan vara att organet behandlar till exempel ett smalt specialområde där de sakkunniga är antingen kvinnor eller män. Särskilda skäl ska alltid motiveras och skälen ska vara kända redan innan organet tillsätts. Kraven i kvotbestämmelsen ska således beaktas när organet tillsätts, och förekomsten av eventuella särskilda skäl ska påpekas och motiveras i tillsättningsbeslutet.

Samordningsgruppen för projektet MASTO var ett sådant statligt organ, där det enligt jämställdhetslagen ska finnas minst 40 procent av både kvinnor och män. Ombudsmannen konstaterade dock att det med hänsyn till samordningsgruppens roll och uppgifter i detta fall hade funnits särskilda skäl, eftersom gruppens medlemmar företräder ledningen för sina bakomliggande organisationer och andelen kvinnor av den anledningen var låg.

Kvotbestämmelsen tillämpas inte på fullmäktigeutskott

(Dnr TAS 87/08)

Jämställdhetsombudsmannen åtog sig att på eget initiativ utreda om kommunen K handlat i strid med jämställdhetslagen när den övergick till en verksamhetsmodell enligt vilken man i kommunstyrelsen och i obligatoriska nämnder tillämpar kvotbestämmelsen, men inte i utskott som har en vägledande roll för beslutsfattandet och vars medlemmar har valts bland fullmäktigledamöterna.

Kommunen har fyra utskott: utskottet för livskraft, utskottet för autonomi, resursutskottet och serviceutskottet. Deras huvudsakliga uppgift är att styra och följa upp beredningen av ärenden

samt bereda och ta initiativ. Från varje utskott finns en ansvarig i ledningsgruppen för medborgarkommunen. I februari 2008 tillsatte kommunfullmäktige s.k. övningsutskott.

I sitt ställningstagande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att kommunens förvaltning enligt grundlagen ska grunda sig på självstyrelse för invånarna i kommunen.

Kommuninvånarna väljer genom allmänna val kommunens högsta organ, kommunfullmäktige. Kommunens beslutanderätt utövas av fullmäktige, om inte fullmäktige med stöd av kommunallagen eller någon speciallag har överfört sin behörighet till andra myndigheter. I jämställdhetslagen finns inga närmare definitioner av kommunala organ, förutom att kommunfullmäktige har lämnats utanför kvotbestämmelsen.

I den nya verksamhetsmodellen stärks kommunfullmäktiges roll som kommunens högsta beslutsfattande organ genom att fullmäktiges aktiva styrning av beredningen ökar. Med tanke på det interna arbetet indelas fullmäktige i utskott. I verksamhetsmodellen överförs kommunfullmäktige således inte beslutanderätten till organ utanför fullmäktige, utan fullmäktiges arbete omorganiserar med hjälp av utskotten.

Eftersom jämställdhetslagens kvotbestämmelse inte tillämpas på kommunfullmäktige, och den nya verksamhetsmodellen innebär en omorganisering av kommunfullmäktiges arbete, tillämpas inte kvotbestämmelsen på utskottens sammansättning. Kommunen har 35 fullmäktigeledamöter och åtminstone i de övningsutskott som inrättades 2008 finns sammanlagt 35 utskottsplatser. Av kommunfullmäktiges 35 ledamöter är för närvarande bara 11 kvinnor, och därför är också utskottens sammansättning mansdominerad. Genom sitt röstningsbeteende kan kommuninvånarna i fortsättningen bidra till en jämnare könsfördelning i fullmäktige och följaktligen också till att fler kvinnor väljs till utskotten.

Flerfaldig diskriminering – en utmaning

I oktober 2008 arrangerade jämställdhetsombudsmannen ett temaseminarium kring temat flerfaldig diskriminering. På seminariet behandlades olika uttrycksformer för flerfaldig diskriminering och juridiska utmaningar som den ger upphov till. Denna form av diskriminering är ofta svår att identifiera, och individens rättsskydd är svagt. Syftet med seminariet var att bredda diskussionen på området och överväga modeller för hanteringen av situationer med flerfaldig diskriminering.

I sitt öppningsanförande vid seminariet konstaterade jämställdhetsombudsmannen Pirkko Mäkinen att frågan inte diskuterats i någon större utsträckning i Finland, och att hon inte har några färdiga svar eller anvisningar om hur flerfaldig diskriminering ska behandlas i lagstiftningen.

"Övervakningskommittén för FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor behandlade Finlands regerings periodiska rapport på sommaren. I sitt ställningstagande lyfte kommittén fram situationen för romska kvinnor, samekvinnor och kvinnor med funktionshinder. Regeringen ska i nästa rapport ge detaljerad information om deras situation i arbetslivet, inom utbildningen och inom hälsovårdstjänsterna. Dessutom är det viktigt att rapportera om det våld som kvinnor i dessa minoritetsgrupper utsätts för. I sin egen praxis har CEDAW-kommittén redan länge uppmärksammat det faktum att diskriminering av kvinnor är vanligt i olika samhällen runt om i världen. Diskrimineringen är särskilt tydlig bland kvinnor som hör till olika minoritetsgrupper och befinner sig i utsatta positioner. Dessa kvinnor utsätts ofta för flerfaldig diskriminering", konstaterade ombudsmannen.

Vid justitieministeriet pågår arbetet i en kommission som utreder revideringsbehovet och olika alternativ för revideringen när det gäller jämställdhetslagen och lagen om likabehandling. I samband med utvecklingen av diskrimineringslagstiftningen har kommissionen möjlighet att påverka situationen så att också den flerfaldiga diskrimineringen beaktas bättre än tidigare.

"Kärnan i flerfaldig diskriminering är att människan samtidigt definieras utifrån många olika faktorer, såsom kön, etnisk bakgrund, hälsotillstånd, ålder, sexuell inriktning eller tillhörighet till en könsminoritet. Vid bedömningen av en enskild situation räcker ingen faktor i sig till för att definiera situationen som diskriminering, men flera faktorer tillsammans kan leda till att den samlade situationen definieras som misstanke om diskriminering. I jämställdhetslagstiftningen används jämförelsepersoner för att konstatera diskriminering. Jämförelser görs med en annan person av annat kön. Borde det också vid flerfaldig diskriminering finnas jämförelsepersoner och hur definierar man dem? Att ta med definitioner i lagstiftningen är en stor utmaning, men behövs för att regleringen ska bli tillräckligt tydlig", sade ombudsmannen.

I sitt anförande analyserade överinspektör Timo Makkonen från inrikesministeriet olika uttrycksformer för flerfaldig diskriminering och juridiska problem vid hanteringen av situationer med flerfaldig diskriminering.

På seminariet belystes den flerfaldiga diskrimineringen ur olika minoriteters synvinkel av Miranda Vuolasranta, viceordförande för europeiska forumet för romer, Juha-Pekka Konttinen, jurist vid människorättscentret för personer med funktionshinder (Vammaisten ihmisoikeuskeskus), Kevät Nousiainen, professor vid Helsingfors universitet och Juha Jokela, ordförande för Sexuellt likaberättigande rf.

Jämställdhetslagen och könsminoriteter

Den tudelade genusdefinitionen man–kvinna beaktar inte könets mångfald och olika upplevelser av kön. Alla är inte till sin identitet eller fysiska kropp entydigt "män" eller "kvinnor". Till exempel transsexuella, intersexuella och transvestiteter betraktas som könsminoriteter.

I regeringens proposition med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män konstateras det att som en grundläggande och mänsklig rättighet är jämställdheten ett mycket omfattande begrepp. Därför är det också viktigt att personer som tillhör en könsminoritet inte får behandlas ojämlikt.

Bestämmelserna i jämställdhetslagen får sitt innehåll också från de bestämmelser som gäller inom Europeiska unionen och som är förpliktande för Finland och från EG-domstolens avgöranden angående tolkningen av dem. EG-domstolen har fastställt att jämställdhetsdirektivet också gäller diskriminering på grund av könsbyte.

I samband med revideringen av jämställdhetslagen konstaterade riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott i sitt betänkande att enligt EG-domstolens dom täcker diskriminering på grund av kön in diskriminering på grund av könstillhörighet, men också diskriminering på grund av könsbyte.

I övrigt är diskrimineringskyddet för transpersoner fortfarande en öppen fråga. Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott konstaterade dock att det i fortsättningen är viktigt att

skapa klarhet i diskrimineringskyddet för transpersoner och fastställa om de ska omfattas av jämställdhetslagen eller lagen om likabehandling.

Också i Finlands grundlag sträcker sig förbudet mot diskriminering till diskrimineringen av personer på grund av att de tillhör en könsminoritet. I sina anvisningar har jämställdhetsombudsmannen utgått från att jämställdhetslagen ska tillämpas på transpersoner i ett vidare perspektiv och inte enbart på personer som har genomgått könsbyte, åtminstone fram till dess att diskrimineringskyddet för transpersoner tydligt uttryckts i lagstiftningen.

Under året yttrade sig jämställdhetsombudsmannen i några fall om transsexuella personer. Ombudsmannen uppmanade ett företag att betona principen om icke-diskriminering i sin kundservice, eftersom det betraktas som diskriminering att försätta kunden i en mindre fördelaktig ställning genom sättet att framhålla könet (Dnr TAS 158/07).

I yttrande (Dnr TAS 229/07) var det fråga om att en transsexuell person, vars juridiska kön ännu inte hade ändrats, som förvägrades specialersättning för hormonell substitutionsbehandling. Jämställdhetsombudsmannen uppmanade Folkpensionsanstalten att ändra de kriterier som ligger till grund för ersättningspraxis så att de inte leder till diskriminering av transsexuella personer vid beviljandet av läkemedelsersättningar.

Seminarier TransHelsinki

På seminariet krävde jämställdhetsombudsmannen att tydliga bestämmelser om könsminoriteters ställning införs i jämställdhetslagen.

Diskriminering av könsminoriteter förekommer såväl i arbetslivet som i utbudet av tjänster, till exempel i motionslokaler. Diskrimineringsituationer i arbetslivet förekommer bland annat i samband med jobsökning eller vid överväganden om en person kan fortsätta i sitt tidigare arbete efter en könskorrigering operation. Att organisera motionslokalernas duschar och omklädningsrum så att den personliga integriteten skyddas, gynnar också många andra grupper, såsom religiösa minoriteter eller till exempel bröstcancerpatienter.

Könsbyte är ingen grund för att ändra en persons anställningsvillkor eller säga upp personen. Bara i sådana fall att personen i fråga har anställts uttryckligen på grund av sitt kön, till

exempel som kvinnlig skådespelare i en pjäs eller som manlig dansare i en dansgrupp, kan könsbyte ge anledning till att man överväger om personen kan fortsätta anställningen.

ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD

Bedömning av misstankar om lönediskriminering

Jämställdhetsombudsmannens byrå kontaktas regelbundet av anställda som anser sig ha blivit utsatta för lönediskriminering. Misstankarna om diskriminering kan gälla den uppgiftsrelaterade lönen (grundlönen) eller olika tillägg.

Jämställdhetsombudsmannen tar i första hand ställning till juridiska frågor som gäller tolkningen av jämställdhetslagen. När det gäller uppgiftsrelaterade löner gör jämställdhetsombudsmannen ingen bedömning av arbetets svårighetsgrad. En bedömning av bevis görs bäst i domstol, till exempel i samband med en rättegång vid den tingsrätt där talan om gottgörelse har väckts på det sätt som avses i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen bedömer misstankar om lönediskriminering på ett allmännare plan utifrån bestämmelserna i jämställdhetslagen.

Arbetsgivaren måste kunna bevisa att ett ogenomskinligt lönesystem inte är diskriminerande (Dnr 8/33/04)

Som enda kvinna på mätningssavdelningen i en stad bad fastighetsteknikern jämställdhetsombudsmannen ta ställning till om hon hade utsatts för lönediskriminering. Som jämförelsepersoner uppgav hon manliga fastighets- och mätningstekniker som arbetade på samma avdelning. Kvinnan ansåg sig utföra ett mer krävande arbete än männen i fråga, men bl.a. hennes uppgiftsrelaterade lön var lägre. Den misstänkta lönediskrimineringen var inte fortgående, utan den period som den begärda bedömningen gällde omfattade åren 2004–2007.

Grunden för den uppgiftsrelaterade lönen var arbetets svårighetsgrad som angetts i uppgiftsbeskrivningar. På detta sätt kunde man fastställa svårighetspoäng för respektive uppgift. Poängen bestämmer den nedre gränsen för den uppgiftsrelaterade lönen. Alla anställda arbetade på samma avdelning med formellt samma uppgiftsbeskrivningar och för alla hade fastställts samma svårighetspoäng.

Jämförelsepersonernas högre lön motiverades bl.a. med att de utförde fler krävande moment än kvinnan i fråga. Å andra sidan uppgav kvinnan att bara hon utförde alla de uppgifter som nämns i den formella uppgiftsbeskrivningen, medan de manliga jämförelsepersonernas arbete i praktiken omfattade en mycket smal sektor.

Arbetsgivare bryter mot jämställdhetslagen, om de till någon av sina anställda betalar en lägre lön på grund av personens kön än till andra som utför likvärdigt arbete.

Vid misstanke om lönediskriminering ska den anställda påvisa att diskriminering har skett. Men bevisbördan ligger hos arbetsgivaren om diskrimineringen verkar uppenbar. I detta fall var det sannolikt att kvinnan år 2004 hade utfört ett minst lika krävande arbete som männen. Detta ledde till ett antagande om lönediskriminering, och för att bryta det måste arbetsgivaren bevisa att löneskillnaden hade någon annan godtagbar orsak än att personen tillhörde ett visst kön.

Lönesystemen ska vara öppna och genomskinliga. Det ska vara möjligt att avgöra vilka olika faktorer som påverkar en anställds lön och vilken vikt faktorerna tillmäts. Om lönesystemet är ogenomskinligt och det inte går att sluta sig till de faktiska orsakerna till löneskillnader, är det arbetsgivarens uppgift att bevisa att det inte är fråga om lönediskriminering.

Lönesystemet ändrades två gånger under den tid ärendet var anhängigt vid jämställdhetsombudsmannens byrå. Det förnyade systemet 2005 innebar att för alla fastställdes identiska uppgiftsbeskrivningar, de anställdas arbetsuppgifter hänfördes till samma svårighetskategori och samma uppgiftsrelaterade lön betalades till alla. I verkligheten utförde dock olika personer olika uppsättningar uppgifter eller utförde uppgifterna i olika omfattning, men detta beaktades inte.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade, att den aktuella uppgiftsbeskrivningen innehöll nio konstellationer av uppgifter med olika innehåll och med olika krav på kunskaper och färdigheter. Således var det förnyade lönesystemet inte genomskinligt, och arbetsgivarens uppgift blev att bevisa att den uppgiftsrelaterade lönen inte var diskriminerande för kvinnan efter att systemet förnyats.

De särskilda tillägg som betalades till jämförelsepersonerna efter att systemet förnyats var åtminstone i viss mån en kompensation för sänkningen av deras löner i samband med förnyelsen av systemet. Det diskriminerande förfarandet hade bara överförts från den uppgiftsrelaterade lönedelen till den lönedel som gick under benämningen särskilt tillägg.

År 2007 ändrades lönesystemet så att jämförelsepersonernas uppgiftsrelaterade löner åter höjdes så att de var högre än kvinnans motsvarande lön. Också enligt arbetsgivaren var det arbete som kvinnan då utförde minst lika krävande som jämförelsepersonernas. Till jämförelsepersonerna hade dessutom fortfarande betalats ett särskilt tillägg på flera hundra euro, men inte till kvinnan.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att också den lön som kvinnan fick 2007 var avgjort lägre än jämförelsepersonernas, oberoende om det var fråga om uppgiftsrelaterad lön eller särskilda tillägg. Arbetsgivaren har handlat i strid med jämställdhetslagen, om han inte kan bevisa att löneskillnaderna har någon annan godtagbar orsak än att personen tillhör ett visst kön.

Den lönepraxis som arbetsgivaren tillämpade var mycket diskutabel, bl.a. på grund av att de faktiska lönegrunderna var oklara i fråga om såväl den uppgiftsrelaterade lönen och de lönetillägg som beviljades efter prövning som de särskilda tilläggen. Utifrån aktuella dokument verkade det sannolikt att kvinnan hade utsatts för diskriminering också beträffande de personliga lönetillägg som beviljas efter prövning på grundval av bl.a. arbetets utförande och personliga egenskaper.

Resultatpremie under moderskapsledighet

(Dnr TAS 34/08)

Jämställdhetsombudsmannen ombads ge sin syn på om en arbetsgivare kan förvägra en anställd resultatpremie på grund av moderskapsledighet. Enligt det system som tillämpades på arbetsplatsen i fråga betalades resultatpremie bara till sådana anställda som verkligen hade arbetat sex månader under det år som premien fastställdes.

Enligt jämställdhetslagen är arbetsgivarens förfarande diskriminering, om arbetsgivaren när lönevillkoren eller andra anställningsvillkor bestäms förfar så att personen i fråga försätts i en

mindre fördelaktig ställning på grund av graviditet, förlossning eller andra orsaker som har att göra med personens kön.

Arbetsgivare som bryter mot diskrimineringsförbudet är skyldiga att betala en gottgörelse till den som har kränkts och ersätta den anställda för den löneförlust som diskrimineringen har orsakat.

EG-domstolen har bl.a. i sitt avgörande i målet Lewen, C-333/98, tagit ställning till betydelsen av moderskapsledighet och föräldraledighet vid beviljandet av lönetillägg. Enligt domen kan tiden för den moderskapsledighet som infaller under det år som lönetillägget fastställs jämföras med tid i arbete, om tillägget kan betraktas som en retroaktiv lön för utfört arbete. Att förvägra en anställd lönetillägg på grund av moderskapsledighet är direkt könsdiskriminering. Men om ett sådant lönetillägg förvägras en anställd på grund av föräldraledighet, försätts kvinnor i en svagare ställning än män, eftersom de är föräldralediga betydligt oftare än män. Det kan då vara fråga om indirekt könsdiskriminering av kvinnor. Vid uträkningen av lönetillägget behöver arbetsgivaren dock inte räkna in perioderna med föräldraledighet i tiden i arbete, eftersom ställningen för anställda som är föräldralediga inte kan jämföras med den för män eller kvinnor som arbetar.

Enligt rättspraxis ska således moderskapsledighet jämföras med tid i arbete när man räknar ut premier som har karaktären av retroaktiv lön. Premien ska alltid betalas också till dem som varit föräldralediga under det år som premien har intjänats åtminstone i förhållande till den tid som den föräldralediga har varit i arbete under året i fråga. Bedömningen av om det kan betraktas som indirekt könsdiskriminering av kvinnor ifall en anställd förvägras en liknande premie av andra orsaker än på grund av föräldraledighet är beroende av om arbetsgivaren för sin vägran kan anföra en sådan godtagbar grund som avses i jämställdhetslagen. För att ett förfarande som ger sken av att vara indirekt diskriminerande ska vara tillåtet, måste det alltid grunda sig på ett godtagbart syfte. Dessutom ska den metod som har valts för att syftet ska nå vara lämplig och proportionerlig i förhållande till syftet. Ett förfarande som ger sken av att vara indirekt diskriminerande kan inte anses vara proportionerligt, om syftet i fråga skulle kunna nås även med metoder som är icke-diskriminerande eller mindre diskriminerande jämfört med de valda metoderna.

Den som moderskapsledig tjänar in semester

(Dnr TAS 274/08)

Jämställdhetsombudsmannen ombads utfärda anvisningar om hur moderskapsledigheten påverkar principerna för hur semestern bestäms. Arbetsgivaren hade meddelat att frågeställarens semester kommer att förkortas, eftersom denna under kvalifikationsåret inte hade arbetat under en viss period, utan varit moderskapsledig.

I jämställdhetslagen avses med direkt diskriminering bl.a. att en person försätts i mindre fördelaktig ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning, t.ex. på grund av moderskapsledighet. Enligt jämställdhetslagen betraktas det också som diskriminering om arbetsgivaren förvägrar anställda rätten till semester (helt eller delvis) bara av den orsaken att den anställda på grund av moderskapsledighet inte har arbetat under den tid semestern tjänades in. Också EG-domstolen har konstaterat att utövandet av de rättigheter som enligt bestämmelserna i gemenskapsrätten skyddar kvinnor under graviditet och moderskap (såsom rätten till moderskapsledighet) inte får leda till att kvinnor behandlas på ett mindre fördelaktigt sätt i anställningsvillkoren, t.ex. när semesterrätten bestäms.

Betalning av tillägg för huvudstadsregionen

(Dnr TAS/295/06)

Åttio anställda vid en av polisens rikstäckande specialenheter bad jämställdhetsombudsmannen lämna sin syn på om det lönesystem som tillämpas vid enheten strider mot jämställdhetslagen. Orsaken till misstanken om diskriminering var att huvudstadsregionstillägget betalades bara till innehavare av polistjänster. Fram till 2003 hade dyrortstillägg betalats till hela personalen vid specialenheten i fråga.

Huvudstadsregionstillägget, som infördes vid övergången till ett nytt lönesystem, betalas däremot inte till kontorspersonal eller till personer som utför yrkes- och expertuppgifter.

Enligt uppgifter har det inte gått att entydigt fastställa i vilket syfte tillägget betalas. Det angavs flera orsaker som delvis anknyter till varandra. I utredningen hänvisas till de utmärkande dragen hos det arbete som poliserna utför i huvudstadsregionen (bl.a. stressen i arbetet, mängden uppgifter och arbetsförhållandena), de skillnader som rått vid rekryteringen till uppgifterna mellan huvudstadsregionen och övriga delar av landet och nödvändigheten med ett avtal om ett tillägg för huvudstadsregionen för att säkerställa att det nya lönesystemet godkändes.

I det nya lönesystemet har arbetsuppgifternas karaktär och arbetsförhållandena beaktats vid fastställandet av grundlön och miljö tillägg. Därför ansåg jämställdhetsombudsmannen inte att tillägget för huvudstadsregionen kan motiveras med arbetsförhållandena och arbetsuppgifternas karaktär eller med att dessa faktorer tidigare hade påverkat nivån på lönerna för polistjänster i huvudstadsregionen.

Enligt arbetsgivaren har man försökt lösa rekryteringsproblemen genom att betala högre löner för polistjänster i huvudstadsregionen än i övriga delar av landet. Att stryka tillägget skulle allvarligt försvaga tillgången till arbetskraft och försämra de rikstäckande enheternas konkurrenskraft i förhållande till polisinsättningarna i häraderna.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att man vid bedömningen av om löneskillnaderna på ett godtagbart sätt kan förklaras med problemen med arbetskraftstillgång kan fästa vikt vid åtminstone sysselsättningsläget, omsättningen på arbetskraft och antalet otillsatta tjänster. I de utredningar som lämnats till jämställdhetsombudsmannen har det dock inte lagts fram några konkreta uppgifter om rekryteringsproblem när det gäller tjänsterna vid den aktuella rikstäckande specialenheten, utan om situationen vid polisinsättningen i Helsingfors.

Eftersom rekryteringen till polistjänster vid den rikstäckande specialenheten enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning kan rikta sig till polispersonal vid polisinsättningarna i häraderna i hela landet, borde en utredning om situationen när det gäller tillgången till arbetskraft ha sträckt sig längre än bara till polisinsättningen i Helsingfors härad.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det vid en eventuell rättegång återstår att lägga fram närmare bevis och bedöma bevisen för huruvida det vid den rikstäckande enheten i fråga förekommer sådana problem med rekryteringen till polistjänster som kan avhjälpas genom att man betalar ett huvudstadsregionstillägg till dem som innehar polistjänster. Dessutom konstaterade jämställdhetsombudsmannen att om man som lämplig utbildning för de tjänsteinnehavare i personalen som får huvudstadsregionstillägg kan godkänna också någon annan utbildning än polisutbildning, kan löneskillnaderna i detta avseende inte tillräckligt förklaras med omständigheter som gäller möjligheterna att rekrytera poliser.

Att de organisationer som företräder dessa anställda inte skulle ha varit beredda att godkänna någon annan lösning och att övergången till det nya lönesystemet inte skulle ha godkänts, kan inte anses som en godtagbar grund för att betala ett lönetillägg bara till vissa anställda. Inte heller begränsade ekonomiska resurser duger som grund för att resurserna fördelas ojämnt.

Graviditet och familjeledigheter återkommande teman

Misstankar om diskriminering i samband med graviditet och familjeledigheter är ett område som ofta är orsaken till att jämställdhetsombudsmannen kontaktas. Vid organisationsförändringar händer det lätt att man glömmer ställningen för de anställda som är familjelediga. Jämställdhetsmannen ombes ge råd och anvisningar, om en anställd som är familjeledig inte kan återgå till sitt tidigare arbete. Vikarien kan ha fått ordinarie anställning och arbetsbeskrivningen för den som är familjeledig ha ändrats. Eller så får arbetstagaren höra att han eller hon inte längre behövs i organisationen när familjeledigheten går ut.

Jämställdhetsombudsmannens anvisningar efterfrågas också när en arbetssökande vid en anställningsintervju har fått en direkt eller indirekt fråga om sina planer på familjetillökning. Ett återkommande tema är visstidsanställdas rättighet till familjeledighet. Kvinnor med visstidsanställning ställer frågan vad de kan göra om deras anställning inte längre förlängs när arbetsgivaren får reda på att de är gravida.

Återgång i arbete efter vårdledighet

(Dnr TAS 108/2007)

En kvinna bad jämställdhetsombudsmannen om ett yttrande, eftersom arbetsgivaren meddelat att kvinnan inte kunde erbjudas motsvarande arbete som hon hade haft före moderskapsledigheten. Före moderskapsledigheten och vårdledigheten hade kvinnan arbetat två år i företaget. Under vårdledigheten hade företaget bytt ägare.

Såväl jämställdhetslagen som arbetsavtalslagen skyddar anställdas rätt att återgå i sitt tidigare eller motsvarande arbete när familjeledigheten slutar. I arbetsavtalslagen finns bestämmelser om på vilket sätt arbetsgivaren ska erbjuda den anställda annat arbete, om det tidigare inte längre finns kvar. Om förfarandet bryter mot bestämmelserna i både arbetsavtalslagen och jämställdhetslagen kan domstolen utdöma påföljder med stöd av bägge lagarna.

I sitt yttrande konstaterade jämställdhetsombudsmannen, att det ger anledning till ett antagande om att den anställde har försatts i en mindre fördelaktig ställning på grund av familjeledigheten, om arbetsgivaren har försummat sin skyldighet enligt arbetsavtalslagen att erbjuda arbete till den som återkommer efter en familjeledighet. Det är då också fråga om ett brott mot jämställdhetslagen. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar att arbetsavtalslagen följs. Jämställdhetsombudsmannen kan inte bedöma arbetsgivarens förfarande ur arbetsavtalslagens synvinkel.

Prissättning och åldersgränser får inte utgå från kön

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas ständigt med frågor som gäller huruvida bl.a. restauranger och vissa företag som erbjuder festivaler och konserter bryter mot jämställdhetslagen då de har olika åldersgränser, garderobsrutiner och priser för kvinnor och män. Kontakterna handlar ofta om att kraven på åldersgräns är lägre för kvinnor än för män och att kvinnor erbjuds varor och tjänster till ett fördelaktigare pris än män.

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön. Också näringsidkare kan göra sig skyldiga till diskriminering när de betjänar kvinnliga och manliga kunder på olika sätt eller erbjuder olika villkor beroende på kön. Enligt jämställdhetsombudsmannen strider det mot jämställdhetslagen, om man offentligt sätter olika åldersgränser för kvinnor och män som villkor för inträde.

Förpliktande för Finland är också EU:s jämställdhetsdirektiv enligt vilket det inte är tillåtet att för varor och tjänster ta ut olika pris av kvinnor och män beroende på kön. Direktivet kräver inte att kvinnor och män alltid ska erbjudas samma förutsättningar, men det förbjuder att varor och tjänster som är allmänt tillgängliga erbjuds till ett ofördelaktigare pris till företrädare för det ena könet.

En restaurangs prissättning är diskriminerande för män

(Dnr TAS 494/07)

Vid ett evenemang på restaurang X måste män betala inträdesavgift, medan inträdet för kvinnor var gratis fram till klockan 23. Den bakomliggande tanken med olika priser för kvinnor och män är ofta att om kvinnor lockas till ett evenemang med gratis inträde, följer också männen efter, vilket gör att det totala antalet deltagare ökar.

I sitt yttrande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att evenemanget hade bjudits ut till män på mindre fördelaktiga villkor än till kvinnor. Detta strider mot jämställdhetslagen. Företagsekonomiska intressen, det att verksamheten är tillfällig eller har karaktären av kampanj berättigar inte företag att frångå kravet på ett jämställt bemötande av könen.

Tidsbaserade frisörpriser

(Dnr TAS/71/08)

Konsumentverket lät jämställdhetsombudsmannen ta över behandlingen av en annons, enligt vilken frisörsalong X tillämpade olika prislister för klippningen av kvinnor och män. Enligt företagaren hade prissättningen ändrats och var numera tidsbaserad, och frågan hade således skötts i enlighet med jämställdhetslagen.

Det är tillåtet att ordna evenemang för kvinnor

(Dnr TAS 381/2007)

Jämställdhetsombudsmannen ombads vidta åtgärder på grund av evenemanget Kvinnans dag som företag X hade ordnat och ett evenemang för flickor som ordnats av kommunen. Evenemangen ansåg strida mot jämställdhetslagen, eftersom de riktade sig enbart till kvinnor.

Enligt företag X hade evenemanget ordnats sedan 1996. Det riktar sig till kvinnor och har marknadsförts som en dag för kvinnor som vill skämma bort sig själva. Eftersom det i evenemanget ingick flera olika behandlingar som förutsatte lätt klädsel av deltagarna, hade det inte ansetts önskvärt med en stor tillströmning av män. Intresserade män hade ändå kunnat delta i evenemanget genom att lösa inträdesbiljett.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att man vid evenemang av typen Kvinnans dag kan begränsa mäns möjligheter att delta med åberopande av anständighetsskäl och respekt för den enskildes integritet. Att marknadsföra evenemanget som en tillställning enbart för kvinnor strider inte mot förbudet mot könsdiskriminering.

I evenemanget för flickor ingick bl.a. dans- och musikuppträdanden, olika presentationer och aktiviteter och på kvällen ordnades det disko. Programmet riktade sig huvudsakligen till flickor, men också pojkarna var inbjudna. Evenemanget var gratis, och inträdet till diskot var samma för såväl flickor som pojkar. Evenemanget stred således inte mot diskrimineringsförbudet.

Organisationsverksamhet som riktar sig till kvinnor bryter inte mot jämställdhetslagen
(Dnr 423/06, 369/07, 370/07, 270/08)

Jämställdhetsombudsmannen har upprepade gånger tillfrågats om sin syn när det gäller huruvida Kvinnosaksförbundet Unionen rf bryter mot jämställdhetslagen när de som medlemmar godkänner bara kvinnor och ordnar verksamhet som enbart riktar sig till kvinnor.

Grunden för föreningsfriheten är föreningars interna självbestämmanderätt och handlingsfrihet. Föreningar kan fritt anta vilka stadgar de vill och välja sina medlemmar enligt dem.

Enligt jämställdhetslagen är det inte diskriminering att anta bara antingen kvinnor eller män som medlemmar i en förening, om antagandet grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar.

Inriktningen av Kvinnosaksförbundet Unionens kursverksamhet på bara kvinnor kan jämföras med rätten att välja kvinnor som medlemmar och kan härledas direkt ur föreningens stadgar. En kvinnoorganisation kan följaktligen bedriva verksamhet bara bland kvinnor. Rätten att inrikta verksamheten på enbart kvinnor ingår i föreningsautonomin.

En stiftelse kan bevilja stipendier till enbart män
(Dnr TAS 148/2007)

Jämställdhetsombudsmannen ombads yttra sig om huruvida luftvärnsstiftelsen Ilmatorjuntasäätiö utan hinder av jämställdhetslagen kan dela ut stipendier enbart till manliga officerare.

De kvinnliga officerarna har på grund av kön direkt försatts i en mindre fördelaktig ställning än de manliga till följd av förfarandet. Stipendierna delas dock ut ur en fond som är grundad på medel som tillförts genom testamente och i fondens stadgar ingår vissa villkor för utdelningen av stipendierna. Testamentsfriheten ger testatorn rätt att förordna om sin egendom.

Diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen tillämpas inte på relationer som hör till privatlivet. Enligt jämställdhetsombudsmannen hör testamentsfriheten till privatlivets område, och jämställdhetslagen kan inte tillämpas på upprättandet av testamenten.

Jämställdhet omfattar det manliga perspektivet

Jämställdhetsombudsmannens verksamhets kritiserats då och då för partiskhet, för att driva enbart kvinnors rättigheter. Ökad jämställdhet kräver att man ingriper också i mäns problem och att männens ställning förbättras.

Bland annat att den allmänna värnplikten gäller enbart män har ansetts som ett problem. Men i jämställdhetslagen konstateras det uttryckligen att det inte är fråga om diskriminering. Också den europeiska kommissionen för de mänskliga rättigheterna har i målet Thomas Spöttl v. Österrike (22956/93) konstaterat att allmän värnplikt enbart för män inte strider mot den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna.

Landets försvar hör i första hand till försvarspolitikens område. Jämställdhetsombudsmannen har senast 2005 hänskjutit en fråga om värnplikt enbart för män till försvarsministeriet för behandling. Enligt försvarsministeriet har man i Finland ansett det vara ändamålsenligt att den allmänna värnplikten gäller enbart män och att det inte finns något behov av att utvidga den också till kvinnor.

Jämställdhetsombudsmannen har upprepade gånger konstaterat att olika pensionsåldrar för kvinnor och män strider mot jämställdhetslagen. Också systemen med tilläggs pensioner är lagstridiga, om grunderna för hur pensionerna bestäms är olika för kvinnor och män.

Jämställdhetsombudsmannen förde fram denna synpunkt redan 1997 i samband med regleringen av tillfälliga tilläggs pensionssystem genom lagen om jämställande av frivilliga tilläggs pensionsarrangemang. Alla våra nationella domstolsinstanser ansåg dock att pensionsarrangemangen i fråga var godtagbara. Jämställdhetsombudsmannen klagade över frågan hos EU-kommissionen. Kommissionen var enig med jämställdhetsombudsmannen och uppmanade Finlands regering att ändra lagen om jämställande så att den garanterar samma pensionsrätt för män och kvinnor. Finland har ännu inte ändrat lagen i fråga. Kommissionen överväger som bäst om Finland på grund av ärendet ska stämmas inför EG-domstolen som vid vite kan ålägga Finland att genomföra behövliga lagändringar.

Jämställdhetsombudsmannen har också tagit ställning till diskrimineringen av (unga) män på marknaden för hyresbostäder, utbetalningen av förmåner till pappor i samband med familjeledigheter där papporna behandlas mindre fördelaktigt än mammor, problemen med försäkringspremier som bestäms på grundval av kön samt reklamkampanjer och priser som i strid med jämställdhetslagen gynnar enbart kvinnor, bland annat i samband med olika idrottsevenemang och kryssningsresor. Jämställdhetsombudsmannen har också utrett frågor som gäller screening för cancer hos män och fall när män har förvägrats ersättning från FPA för vissa läkemedel mot osteoporos.

Misstankar om diskriminering i läroanstalter

Under året ombads jämställdhetsombudsmannen ge sin syn på antagningen av elever till trädgårdsmästarlinjen vid lantbruksskolan T. En man som hade ansökt till trädgårdsmästarlinjen upplevde att han blivit diskriminerad på grund av sitt kön, eftersom det antogs fler kvinnor än män till linjen i fråga (Dnr TAS/238/2008). I sitt svar gav jämställdhetsombudsmannen honom rådet att be läroanstalten lämna en sådan skriftlig redogörelse som avses i jämställdhetslagen för förfarandet vid den aktuella elevantagningen.

En man som hade ansökt till den pedagogiska linjen vid J:s folkhögskola upplevde att han blivit diskriminerad på grund av sitt kön, när han inte antogs till linjen (Dnr TAS 276/2007). I sitt yttrande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att inget av det material som ombudsmannen hade fått ta del av tydde på att beslutet att inte anta mannen skulle ha grundat sig på dennes kön.

Jämställdhetsombudsmannen ombads yttra sig om disciplinära åtgärder som hade vidtagits vid Y-institutet och som gällde pojkar som studerade vid institutet (Dnr TAS 403/2008). Ombudsmannen uppmanade den som hade tagit kontakt att be läroanstalten lämna en sådan skriftlig redogörelse som avses i jämställdhetslagen om det som hade hänt och kontakta ombudsmannen, om personen efter att ha fått redogörelsen fortfarande ville ha ombudsmannens ställningstagande.

Jämställdhetsombudsmannen ombads ge råd och anvisningar om V-skolans agerande att dela in grupperna i slöjd och tekniskt arbete enligt kön (Dnr TAS 172/2008). När

jämställdhetsombudsmannen undersökte saken, visade det sig att direktören för skolväsendet hade tagit itu med saken och ålagt skolan att ändra sin praxis.

Jämställdhetsombudsmannen ombads undersöka behandlingen av kvinnliga forskare vid pedagogiska institutionen vid ett universitet (Dnr TAS 252/2008). I sitt svar konstaterade ombudsmannen att man i universitetets jämställdhetsplan fäster vikt vid jämställdheten när studerande antas, undervisning ordnas, studieprestationer bedöms och när åtgärder vidtas för att förhindra och eliminera sexuella och könsrelaterade trakasserier.

UTVECKLING AV VERKSAMHETEN

Saklig och öppen kommunikation

Under året utarbetades en kommunikationsstrategi för jämställdhetsombudsmannens byrå. I det omfattande projektet deltog hela byråpersonalen med stöd från en utomstående expert. Samarbetet resulterade i en kommunikationsarbetsgrupp som utarbetade strategin och inledde en omarbetning av webbsidorna.

Kommunikation är en central del i arbetet vid ombudsmannens byrå. I kommunikationsstrategin drar man upp riktlinjer för mål, uppgifter och ansvar. Också byråns viktigaste intressenter lyfts fram. Byrån fick en egen e-postlista, som gör att meddelanden snabbt kan nå det omfattande nätverket av intressenter. Byrån fick också anvisningar om kriskommunikation.

Kommunikationen har som syfte att stödja jämställdhetsombudsmannens byrå i uppnåendet av målen, informera om arbetet vid byrån och förstärka dess grundläggande budskap. Alla vid jämställdhetsombudsmannens byrå kommunicerar enligt en enhetlig profil.

Kommunikationen är en öppen, objektiv och sakkunnig myndighetskommunikation. Det praktiska kommunikationsarbetet följs upp på byråmöten. Varje år upprättas utifrån verksamhetsplanen en kommunikationsstrategi som bedöms och ses över 3–4 gånger om året i samband med uppdateringen av verksamhetsplanen.

ANSLAG OCH PERSONAL

Anslaget för jämställdhetsombudsmannens byrå 2008 var 135 000 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.

MEDDELANDEN OCH STÄLLNINGSTAGANDEN

Jämställdhetslagen stjälp inte frisörsföretagare

Jämställdhetsombudsmannen rättade till fel i nyhetsförmedlingen beträffande ändringsförslagets inverkan på frisörsföretagarnas ställning. Lagändringen hindrar inte företagarna från att även i fortsättningen erbjuda bara herr- eller damfrisörtjänster eller att prissätta tjänsterna enligt kvalitet och hur krävande arbetet är. Det behövs ingen vidareutbildning eller anskaffning av nya redskap. Lagändringen förutsätter bara att prissättningen utgår från det arbete som i varje enskilt fall läggs ner på kundens hår och inte från kundens kön.

Kvoter i kommunala organ

Jämställdhetsombudsmannen påminde kommunerna om tillämpningen av kvotbestämmelsen och bestämmelsen om jämn representation i kommunala organ, kommunala samarbetsorgan och lednings- eller förvaltningsorgan för bolag med kommunal majoritet.

Kvotbestämmelsen gäller alla kommunala organ förutom kommunfullmäktige. HFD har konstaterat att de organ som avses i kvotbestämmelsen även kan vara andra organ än de som nämns i kommunallagen, t.ex. arbetsgrupper. Kvotbestämmelsen gäller också organ för samarbetet mellan kommunerna.

Jämställdheten bör ha en egen lag

I ett ställningstagande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att det även i fortsättningen bör finnas en särskild övervakningsorganisation som är inriktad på frågor om jämställdheten mellan kvinnor och män och som har de uppgifter och resurser som behövs i arbetet.

Jämställdhetsombuds- och minoritetsombudsmannens självständiga och oberoende ställning bör stärkas. Nu har jämställdhetsombudsmannen, i motsats till minoritetsombudsmannen, inte någon lagstadgad behörighet att vidta åtgärder i diskrimineringsärenden.

Enligt ombudsmannen är det viktigt att man snabbt utreder könsminoriteters ställning i lagstiftningen. Beredningsarbetet kunde skötas av likabehandlingskommissionen.

Samarbetet mellan myndigheterna bör intensifieras i synnerhet kring frågor som gäller flerfaldig diskriminering. Samarbetet kunde bedrivas t.ex. inom information och utbildning.

Yttranden till andra myndigheter

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

28.3.2008 Yttrande till justitieministeriet om mellanrapporten från kommissionen för likabehandling (Dnr TAS 77/08).

22.4.2008 Yttrande till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott: Regeringens proposition till Riksdagen med förslag om godkännande av Lissabonfördraget om ändring av fördraget om Europeiska unionen och fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen och till lag om sättande i kraft av de bestämmelser i fördraget som hör till området för lagstiftningen (RP 23/2008 rd) (Dnr TAS168/08).

18.7.2008 Yttrande till social- och hälsovårdsministeriet om ett utkast till regeringens proposition med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män; nationellt genomförande av direktiv 2004/113/EG (Dnr TAS 220/08).

2.7.2008 Yttrande till Europaparlamentets utskott för kvinnors rättigheter: The Implementation of the Directive 2002/73/EC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (Dnr TAS 249/08).

16.12.2008 Yttrande till social- och hälsovårdsministeriet om ett utkast till regeringens proposition med förslag till lag om ändring av 7 och 11 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (Dnr TAS 448/08).

TRÄFFAR, FÖRELÄSNINGAR, MÖTEN, INTERVJUER

Jämställdhetsarbete är internationellt. År 2008 hölls ett möte mellan de nordiska jämställdhetsombudsmännen och Finlands jämställdhetsarbete utvärderades vid FN.

Värd för mötet mellan de nordiska jämställdhetsombudsmännen var Sverige och mötet hölls i Stockholm den 29–30 maj 2008. Deltagarna kom från Finland, Sverige, Danmark, Norge och Island samt Färöarna och Grönland. Temat för mötet var de organisationsförändringar som hade genomförts eller pågick i flera av deltagarländerna.

Jämställdheten i Finland föremål för FN:s utvärdering

Övervakningskommittén för genomförandet av FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) behandlade Finlands femte och sjätte periodiska rapport i juli 2008 i New York. I den delegation som företrädde Finland vid utfrågningen ingick ledamöter från ministerierna, riksdagens grundlagsutskott och jämställdhetsombudsmannens byrå. I sina avslutande anmärkningar gav kommittén Finland beröm bland annat för att kvinnor har en betydande andel i det politiska beslutsfattandet och för revideringen av jämställdhetslagen 2005. Kommittén var särskilt bekymrad för det utbredda våldet mot kvinnor och för avsaknaden av en övergripande strategi för bekämpningen av problemet liksom för de könsneutrala språk som användes när man talade om saken. I slutsatserna lyfte man också starkt fram ställningen för kvinnor i minoritetsgrupper och flerfaldig diskriminering.

När det gällde revideringen av jämställdhetslagstiftningen ansåg kommittén att en sammanslagning av jämställdhetslagen och lagen om likabehandling kunde leda till att frågor om diskriminering av kvinnor fick en mindre framträdande roll och att de resurser som är avsedda för att främja jämställdheten mellan könen minskade. Kommittén rekommenderade att det för jämställdhetsombudsmannens och minoritetsombudsmannens arbete anslås mer resurser för skötseln av de nya uppgifter som ålagts dem.

EU:s medlemsstaters nätverk av nationella jämställdhetsorgan

Sedan 2006 har EU haft ett nätverk av nationella jämställdhetsorgan (NEBN) som leds av kommissionen. Jämställdhetsorganen utses av medlemsstaterna. Nätverket har som syfte att övervaka nivån på jämställdhetsregleringen inom EU och föra diskussioner om vilka ändringar som kan behövas för att göra jämställdheten effektivare. Vid nätverkets möten diskuteras också medlemsstaternas erfarenheter av tillämpningen av jämställdhetslagstiftningen och ges information om bra lösningar som visat sig främja jämställdhetssituationen i medlemsstaterna.

Nätverket behandlar jämställdhetsfrågor utifrån teman som parterna årligen enas om. Temat för 2008 var elimineringen av ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män. Under året hade nätverket två möten. Under det första mötet fokuserade man på analyser av EU:s lagstiftning om likalön och EG-domstolens avgöranden om likalön. I det senare mötet redogjorde medlemsstaternas företrädare för bra lösningar som främjar likalön. På mötena behandlades dessutom de nationella jämställdhetsorganens ställning och uppgifter i medlemsländerna.

Internationella möten och sammankomster

4.6.2008 Nordiska ministerrådet, Hanaholmen: Seminarium om flerfaldig diskriminering

4.6.2008 Anti-diskrimineringspolitik i de nordiske lande-seminar: Den finske komites arbejde i et ligestillingsperspektiv

2.10.2008 ODIHR:s seminarium om mänskliga rättigheter, Warszawa

Gäster och besök

Samarbetet med arbetsmarknadsorganisationerna fortsatte. Under året besökte företrädare för Statens arbetsmarknadsverk jämställdhetsbyrån och ombudsmannen å sin sida besökte Kommunala arbetsmarknadsverket. Också företrädare för Finlands Journalistförbund besökte jämställdhetsombudsmannen för att bekanta sig med verksamheten, likaså företrädare för jämställdhetskommittén i Uleåborg. Jämställdhetsombudsmannen träffade minoritetsombudsmannen två gånger under året.

Av de internationella gästerna kan man nämna jämställdhetstjänstemän från Baskien samt delegationer från Tanzania och Kina.

Föredrag och tal

- 25.1.2008 Seminarium för beredningen av den människorättspolitiska redogörelsen
- 29.1.2008 Förbundet för studerandekårar vid yrkeshögskolorna i Finland SAMOK
- 14.2.2008 Regeringspartiernas kvinnoorganisationers diskussionsmöte i riksdagen, kommentarer till likabehandlingskommissionens mellanrapport
- 26.2.2008 Eurooppañaiset ry:s likabehandlingsseminarium: Kommentarer till likabehandlingskommissionens mellanrapport
- 11.3.2008 Arbetsmarknadsorganisationerna: Samarbetsgruppen för jämställdhet, det s.k. runda bordet, fyllde 10 år
- 12.3.2008 Riksdagen: Internationellt seminarium om mänskliga rättigheter för kvinnor med funktionsnedsättning
- 12.3.2008 Nylands TE-central: Seminarium om kvinnors entreprenörskap (Naiset Yrittäjyyden asialla)
- 2.4.2008 Förbundet för mänskliga rättigheter: Forum för grundläggande fri- och rättigheter och mänskliga rättigheter 2008
- 2–3.4.2008 Föreningen för forskare och riksdagsmän Tutkas, årsmöte: Könrelaterade och sexuella trakasserier
- 3–4.6.2008 Talentum: Seminarium om problemsituationer på arbetsplatser och arbetsgivarens ansvar: Upprättande av en jämställdhetsplan
- 1.9.2008 Utrikesministeriet: Seminarium om kvinnor som ledande tjänstemän. Fem årtionden förvaltningshistoria (Vaimoväestä virkamieseliittiin? Viisi vuosikymmentä hallintohistoriaa)
- 24.9.2008 Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt: Jämställdhetsplanering
- 15.11.2008 Setas Transtukupiste: Seminariet TransHelsinki

Lednings- och styrgrupper för projekt

Tasa-arvorata, 1.11.2004–29.2.2008, Lapplands universitet, fortbildningscentralen

Moninainen Woima, 1.6.2006–29.2.2008, Uleåborgs universitet, Kajana universitetscentrum

Segregation och löneskillnader mellan kvinnor och män, 1.2.2007–30.4.2008, Statistikcentralen

Jämställdhetsplanering blir praxis, 1.2.2007–30.4.2008, Uleåborgs universitet, Kajana universitetscentrum

Uppföljning av arbetsplatsernas jämställdhetsarbete, 2.4.2007–30.5.2008, Net Effect

Att främja jämställdhet och arbetshälsa inom militära organisationer 15.6.2007–30.4.2008,
Centrum för arbetslivsforskning

Projekt för bättre motivation och information i fråga om arbetsplatsernas jämställdhetsarbete
1.9.2007–1.5.2008, Arbets- och näringsministeriet

Sakkunniggrupp för likabehandlingsplaneringen, 15.3–30.9.2008, Inrikesministeriet

Jämställdhetsenhetens projekt: Projekt för uppföljning och bedömning av jämställdhetslagen,
2008, SHM, jämställdhetsenheten

Intervjuer

4.1.2008 France Culture: Women's situation in Finland

26.1.2008 Helsingin Sanomat: Seksuaalinen häirintä eduskunnassa

28.1.2008 MTV 3: Tasa-arvoaltuutettu odottaa kansanedustajilta hyvää käytöstä

28.1.2008 Helsingin Sanomat: Naisia häiritsevät kansanedustajat suojassa tasa-arvolain
pykäliltä

28.1.2008 YLE Rundradion Ab: Sexuella trakasserier i riksdagen

5.2.2008 Kymen Sanomat: Seksuaalinen häirintä Suomessa

6/2008 Anna: Seksuaalinen häirintä työpaikoilla

27.2.2008 Satakunnan Kansa: Perhevapaiden kustannukset

29.2.2008 Yle-uutiset: Raskauteen ja vanhemmuuteen liittyvät kysymykset
työhönottohaastattelussa

1.2.2008 Helsingin Sanomat: Sukupuolinen häirintä

3.3.2008 Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos: Mainonnan eettisyyden sääntely

4.3.2008 Kotimaa: Avioliittokoulun materiaalin tasa-arvon vastaisuus

5.3.2008 Tasa-arvo: Sukupuolittuneet ammattinimikkeet

6.3.2008 Ylen Ykkösaamu: Yritysten hallitustasa-arvo

8.3.2008 Keski-Suomalainen: Vakuutusten hinnoittelusta

14.3.2008 Uusi Suomi: Tapaus Kanerva

14.3.2008 Tulva: Yksinhuoltajavanhemmat eivät saa verohelpotuksia

19.3.2008 YleX Tänään: Tasa-arvosta yleisesti

- 17.3.2008 Itä-Savo: Tasa-arvokysymyksistä
- 11.6.2008 Helsinki Times: EU moittii Suomen tasa-arvolakia – tasa-arvovaltuutettu vastaa
- 18.6.2008 Tasa-arvo: Naisten asepalvelus
- 24.7.2008 Lapin kansa: Lappi-työryhmän kokoonpano
- 25.7.2008 Uutispäivä Demari: EU:n rakenteiden sukupuolijakauma
- 30.8.2008 Helsingin Sanomat: Miksi tuohta tippuu vasta intin jälkeen?
- 9.10.2008 Satakunnan radio: Onko tasa-arvo toteutunut?
- 25.10.2008 Länsi-Savo: Tasa-arvovaltuutettu vieraili Mikkelissä
- 12.11.2008 Hufvudstadsbladet: Kyrkoherde måste avgå på grund av könsbyte?
- 21.11.2008 Tampere University Radio: Discrimination of women in Finland
- 26.11.2008 Helsingin Sanomat: Poliisiesimies sai sakot johtajakoulutukseen halunneen naisalaisensa syrjimisestä
- 28.11.2008 Tidningen Hokkaido Shimbun: Jämställdhetssituationen i Finland
- 1/2008 Kettu-lehti: Miesten ja naisten palkkaerot
- 9/2008 Kaksplus: Pitäisikö raskaudesta kertoa pomolle?

STATISTIK

År 2008 diariefördes sammanlagt 496 nya ärenden. Av dem hade över 320 anknytning till jämställdhetslagen, övriga hörde inte till jämställdhetsombudsmannens ansvarsområde. Dessutom fick ombudsmannen ta emot cirka 600 telefonsamtal med frågor om råd och anvisningar. Antalet anhängiggjorda ärenden uppgick till sammanlagt 1093.

PUBLIKATIONER

Jämställdhetsombudsmannens årsrapport 2007

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS BYRÅ

Social- och hälsovårdsministeriet
PB 33, 00023 STATSRÅDET
Besöksadress: Snellmansgatan 13, 00170 Helsingfors
Telefon 09-16001
Fax 09-1607 4582
Webbadress: www.tasa-arvo.fi
E-post: tasa-arvo@stm.fi

Juridisk rådgivning: 09-1607 3248
Registratur och förfrågningar: 09-1607 4427
Broschyrer och publikationer: 09-1607 4462

TASA-ARVOJULKAISUJA 2009:1 swe
JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER
PUBLICATIONS ON EQUALITY
ISSN 1797-9862
Jämställdhetsombudsmannens årsrapport 2008
ISBN 978-952-00-2826-8 (PDF)