



Jämställdhetsombudsmannens

**årsberättelse**

**2010**



- **Jämställdhetspublikationer 2011:2**
- **ISSN-L: 1236-9977**
- **ISSN: 1236-9977 (tryckt)**
- **ISSN: 1797-9862 (nätpublikation)**
- **ISBN: 978-952-00-3180-0 (inh.)**
- **ISBN: 978-952-00-3181-7 (PDF)**
- **URN:ISBN:978-952-00-3181-7:**

Layout och sidbrytning: Unigrafia, Helsingfors, 2011

# Innehåll

<b>JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN I KORTHET</b>	<b>4</b>
<b>JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN HAR ORDET</b>	<b>6</b>
<b>JÄMSTÄLLDHET OCH GRUNDRÄTTIGHETERNA I VÅGSKÅLEN</b>	<b>10</b>
<b>ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET</b>	<b>16</b>
Övervakningen av arbetsplatsernas jämställdhetsplaner utvecklades	<b>18</b>
Jämställdhetsombudsmannens besök på arbetsplatser	<b>20</b>
Läroanstalternas jämställdhetsplanering	<b>21</b>
Kvoter	<b>22</b>
<b>TILLSYNYN ÖVER DISKRIMINERINGSFÖRBUDEN</b>	<b>24</b>
Det allmänna diskrimineringsförbudet	<b>25</b>
Diskriminering vid anställning	<b>30</b>
Utvärdering av lönediskriminering	<b>33</b>
Graviditet och familjeledigheter är återkommande spörsmål	<b>36</b>
Jämlika priser och utbud på varor och tjänster	<b>39</b>
Övervakning av diskrimineringsförbudet vid läroanstalter	<b>45</b>

<b>KÖNSMINORITETER EN VIKTIG DEL AV OMBUDSMANNENS ARBETE</b>	<b>48</b>
<b>INTERNATIONELL VERKSAMHET</b>	<b>52</b>
<b>ANSLAG OCH PERSONAL</b>	<b>53</b>
<b>STATISTIK</b>	<b>54</b>
<b>SAMMANTRÄFFANDEN OCH FÖRELÄSNINGAR</b>	<b>55</b>
Gäster och besök	<b>55</b>
Anföranden	<b>57</b>
Lednings- och styrgrupper för projekt	<b>58</b>
Publikationer	<b>58</b>

# Jämställdhetsombudsmannen

**Jämställdhetsombudsmannen är en självständig myndighet som verkar för jämställdhet mellan könen.**

Ombudsmannen uppgifter:

- ✓ Att övervaka att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män åtföljs, i synnerhet förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering
- ✓ Att informera om jämställdhetslagen och hur den skall tillämpas
- ✓ Att genom initiativ, råd och anvisningar bidra till att lagens syfte uppnås
- ✓ Att följa upp att jämställdheten genomförs på olika områden av samhället.

# i korthet

Jämställdhetsombudsmannen kan bistå en diskriminerad person vid rättegång som gäller ersättning eller gottgörelse förutsatt att frågan är av stor betydelse med avseende på hur jämställdhetslagen tillämpas.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att genomföra en granskning på en arbetsplats om det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren bryter mot lagen om jämställdhet. Övriga myndigheter bör vid behov stå till tjänst med myndighetshjälp då granskningen genomförs.

Om jämställdhetsombudsmannen upptäcker brott mot jämställdhetslagen försöker ombudsmannen med stöd av direktiv och råd se till att den lagstridiga verksamheten upphör. I vissa fall kan ombudsmannen ta upp ärendet i jämställdhetsnämnden som har rätt att förbjuda diskrimineringen vid behov vid vite.

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

Pirkko Mäkinen verkar som jämställdhetsombudsman

# Jämställdhetsombudsmannen har ordet

**A**r 2010 låg fokus på utvärdering och analys av jämställdhetslagen. Under rapporteringsåret fick riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott en utredning om hur jämställdhetslagen fungerar. Mot slutet av året gavs även till riksdagen statsrådets första redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män (jmf avsnitt i denna årsberättelse). Också reformen av lagen om likabehandling var och är alltjämt under arbete. Den kommitté som beredde frågan lade fram ett rätt oenigt betänkande. Jämställdhetsombudsmannen deltog aktivt i diskussionen och gav ett eget utlåtande i ärendet. Lagförslaget gavs dock inte till riksdagen och ärendet har uppskjutits över valet. Det återstår att se huruvida man återgår till tanken att förena jämställdhetslagen med likabehandlingslagen.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades år 2010 flitigt av allmänheten. Anledningen till kontakterna var fortfarande oftast diskriminering i arbetslivet: misstankar om lönediskriminering, familjeledigheter och diskriminering på grund av graviditet. Antalet kontakter från allmänheten minskade en aning jämfört med året innan. Minskningen beror sannolikt framför allt på den nya webbplatsen, i och med att man redan genom att bläddra bland sidorna kan finna svar på frågor och läsa ombudsmannen ställningstaganden.

Främjandet av jämställdheten övervakades under rapporteringsåret såväl på arbetsplatser som i läroanstalter. Vid läroanstalter lades fokus på övervakning av läroanstalter på det andra stadiet. Övervakningen av jämställdhetsplaneringskravet på arbetsplatser-

na effektiviserades så att ombudsmannen genomförde en koncentrerad granskning av samtliga Finlands skogscentralers jämställdhetsplaner. På det hela taget utarbetar man redan jämställdhetsplaner rätt väl på arbetsplatserna, men informationen om planernas kvalitet är knapphändig. Lönekartläggningen blir ofta på hälft: löneskillnaderna beskrivs, men orsakerna till skillnaderna definieras eller analyseras inte. För att de verkliga skillnaderna skall framträda bör man vid en lönekartläggning utnyttja individuella uppgifter.

En förstärkning av jämställdhetsombudsmannens självständiga position tog endast små kliv framåt under året. Ombudsmannen byrå flyttades inom social- och hälsovårdsministeriet så att den nu är direkt underställd kanslichefen som en separat instans. Däre-



A professional portrait of Pirkko Mäkinen, a woman with short blonde hair, wearing glasses, a light purple blazer, and a necklace. She is smiling and sitting in a red chair against a light blue background. A solid orange vertical bar is on the left side of the image.

Jämställdhetsombudsmannen Pirkko Mäkinen

mot togs lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden inte till behandling. Min uppfattning är att sammansättningen av jämställdhetsnämnden borde ändras och samtidigt borde man öka möjligheterna att föra ärenden till behandling i nämnden. Ombudsmannen borde ges rätt att själv tillsätta sin personal, samt att främja uppgörelser mellan parterna. En uppgörelse borde kunna fastställas som bindande för parterna av jämställdhetsnämnden och en uppgörelse borde också kunna omfatta en penningmässig ersättning. På så sätt skulle man minska antalet fall som tas upp till behandling i domstol.

Könsminoriteter borde fogas till jämställdhetslagens bestämmelser om diskriminering och förpliktelsena om främjande av jämställdhet. Bestämmelser om multipel diskriminering bör likaså tas med i jämställdhetslagen av den anledningen att flera olika faktorer definierar människor samtidigt: kön, etniskt ursprung, hälsotillstånd, ålder, sexuell läggning och att tillhöra en könsminoritet.

Misstankar om diskriminering på grund av graviditet och föräldraskap är fortfarande

de ofta förekommande vid lagövervakningen och de är samtidigt de oftast förekommande åtalsgrunderna i strafflagens fall av diskrimineringsbrott i arbetet. Härvid borde man överväga att ändra arbetsavtalslagen så att bestämmelserna om visstidsarbetsavtal preciseras genom att förbjuda att tjänstgöringstiden begränsas på grund av graviditet eller familjeledighet. Skyddet mot anställningsdiskriminering borde utvidgas till att gälla hela anställningsprocessen.

I mitt eget utlåtande till likabehandlingslagskommitténs betänkande framförde jag att lagen om likabehandling borde utvecklas i samma riktning som jämställdhetslagen. I likabehandlingslagskommitténs betänkande beslöts att jämställdhetslagen även skall uppta bestämmelser om diskrimineringsskydd för könsminoriteter. Bestämmelserna om att främja likabehandling i arbetslivet blev däremot på hälft, på motsvarande sätt som i jämställdhetslagen år 1995, före lagreformen. Man skulle däremot uppnå klart bättre resultat vid främjandet av likabehandling i arbetslivet om lagen om likabehandling skulle omfatta mera detaljerade

bestämmelser om förpliktelser om likabehandlingsplanering och samarbete med personalen, samt om man skulle ställa minimikrav på likabehandlingsplaner. När det gäller jämställdhetslagen har motsvarande utveckling redan ägt rum.

Diskrimineringsbestämmelserna i likabehandlingslagen förblir svårtydiga. Dessutom står de i strid med diskrimineringsbestämmelserna i jämställdhetslagen. För det första är kompensationspåföljderna i lagarna mycket olika: likabehandlingslagen stipulerar om gottgörelse vid alla brott mot diskrimineringsbestämmelserna, medan brott mot de allmänna bestämmelserna i jämställdhetslagen kan leda till ett beslut om förbud fattat av jämställdhetsnämnden, men inte nödvändigtvis till gottgörelse. För det andra finns det i jämställdhetslagen en fungerande bestämmelse om arbetsgivares och läroanstalters förpliktelser gällande förklaring. Bestämmelsen garanterar den som misstänker diskrimineringen möjlighet att få information om motiveringarna till valet. En motsvarande bestämmelse föreslås inte ingå i likabehandlingslagen. Det orsakar ett tryck att skaffa fram den information som



behövs vid utredningen av diskrimineringsfall för de lagövervakande myndigheterna.

Jag anser att det föreslagna övervakningssystemet för lagen om likabehandling är svårtydigt och att i all synnerhet likabehandlingsombudsmannens ställning är besvärlig. Ombudsmannen ges inte fullmakter att utreda diskrimineringsfall i arbetslivet, vilket inte följer principerna i gemenskapsrätten. Det är omotiverat att förena jämställdhets- och diskrimineringsnämnderna om arbetslivsfallen inom ramen för likabehandlingslagen ställs utanför nämndens jurisdiktion.

Hösten 2010 lade regeringen för riksdagen fram ett förslag om grundandet av ett Människorättscenter. Enligt förslaget skall centret inleda sin verksamhet i början av år 2012. Jag anser att det är viktigt att grunda ett Människorättscenter. I anslutning till grundandet skulle det dock ha varit skäl att begrundat övervakningen av de mänskliga rättigheterna i ett bredare perspektiv än vad nu var fallet. Att överföra olika lagövervakare till Människorättscentret skulle förbättra samarbetsmöjligheterna och informationsutväxlingen om människorättsfrågor.

I samband med utvärderingen av jämställdhetslagen under årets lopp framförde jag min oro över Högsta domstolens (HD) nya tolkning av lönediskrimineringsbestämmelsen och bestämmelsen om bevisbördan (HD 2009:78). Beslutet har haft omfattande påföljder och har lett till att klagomål om lönediskriminering allt oftare inte har godtagits. Detta är beklagligt i all synnerhet mot bakgrund av att HD:s motiveringar i fallet i fråga är synnerligen knapphändiga. Motiveringarna omfattar på intet sätt rättspraxis om huruvida fallet i fråga gällde direkt eller indirekt diskriminering. Tolkningen motsvarar inte heller den linje som juridisk expertlitteratur har följt. Det förefaller som om lagen borde preciseras ytterligare för att klargöra rättspraxis.

Efter riksdagsvalet kommer regeringens jämställdhetspolitik och även utvecklandet av jämställdhetslagen att utvärderas. På agendan finns de könsminoriteternas ställning, utvecklandet av jämställdhetsplaneringen, samt bestämmelserna om multipel diskriminering. Regeringsförhandlingarna utstakar riktningen.

**Pirkko Mäkinen**

# Jämställdhet och **grundrättigheterna** **i vågskålen**

---

Jämställdhetslagstiftningen och -politiken var under rapporteringsåret föremål för omfattande utvärdering i riksdagen. Social- och hälsovårdsministeriet gav våren 2010 en redogörelse om hur jämställdhetslagen fungerar till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott, i enlighet med vad riksdagen förutsatte år 2005 då en ändring av jämställdhetslagen godkändes. I redogörelsen behandlas uttryckligen följderna av de centrala lagreformerna år 2005.

I slutet av år 2010 avgavs även statsrådets första redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män till riksdagen. I redogörel-

sen evalueras jämställdhetspolitiken från slutet av 1990-talet och man beskriver utvecklingen och tillståndet för jämställdheten mellan könen. Dessutom utstakas framtida linjedragningar för jämställdhetspolitiken om vilka riksdagen var enig i sitt ställningstagande. Riksdagen förutsatte att regeringen avger följande redogörelse om jämställdhetspolitiken före utgången av år 2021 och en mellanrapport före utgången av år 2016.

Jämställdhetsombudsmannen hördes av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott med anledning av såväl jämställdhetslagen som jämställdhetsredogörelsen (utlåtanden TAS/84/2010 och TAS/436/2010). Jämställdhetsombudsmannen tog framför allt ställning till utvecklingen av jämställdhetslagen och myndighetsverksamheten. Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott ansåg att jämställdhetslagen utgör en väl fungerande helhet, men såg vissa ändringar och preciseringar i lagen vara av nöden. Utskottet behandlade utförligt jämställdhetsplanering, men fäste även uppmärksamhet vid en del övriga utvecklingsbehov visavi jämställdhetslagstiftningen och resursfrågor.

### **Nödvärdigt att precisera förpliktelsen om jämställdhetsplanering**

Bestämmelserna om förpliktelsen om jämställdhetsplanering förstärktes på ett avgörande sätt i anslutning till jämställdhetslagen 2005. Ändringen har inverkat positivt på genomförandet av jämställdhetsplaneringen, men i jämställdhetsredogörelsen fastslås att det ännu finns brister i hur förpliktelsen åtföljs bl.a. vid genomförandet av lönekartläggningen och samarbetsförpliktelsen i anslutning till uppgörandet av planerna.

Riksdagen godkände på förslag av arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ett ställningstagande enligt vilket det förutsätts att regeringen bereder ett förslag om ändring av jämställdhetslagen så att förpliktelsen om lönekartläggning preciseras. Enligt utskottet bör jämställdhetslagen innefatta mera detaljerade direktiv om utvärderingen av lika arbete vid lönekartläggningar. Dessutom bör man till jämställdhetslagen foga en bestämmelse om jämförelser över kollektivavtalsgränserna.

Riksdagen förutsatte också ändringar i jämställdhetslagen med stöd av vilka personalens påverkningsmöjligheter och möjligheter att erhålla informations om arbetsplatsens jämställdhetsplan och lönekartläggning utö-

kas. Jämställdhetsombudsmannen har betonat att personalrepresentanternas möjligheter att få kännedom om fakta om lönesättningen är en förutsättning för att de skall kunna delta i lönekartläggningen på ett effektivt sätt. Jämställdhetsombudsmannen anser att information om planerna bör stadgas om i lagen.

Jämställdhetsombudsmannen anser att jämställdhetslagen också borde innefatta en uttrycklig förpliktelse att analysera uppgifter som erhållits i en jämställdhetsutredning. En analys av orsakerna till löneuppgifter och löneskillnader underlättar en konkret jämställdhetsplanering och att målen för planeringsförpliktelse uppnås. I jämställdhetsutredningen fastslår regeringen att en av de frågor som bör utredas är att i jämställdhetslagen stadga om en förpliktelse att analysera lönekartläggningsuppgifterna.

Enligt regeringen bör förpliktelsen om jämställdhetsplanering utsträckas att gälla även grundskolorna. Också riksdagen har omfattat regeringens syn på saken. Jämställdhetsombudsmannen har ställt sig tveksam till huruvida det bästa tänkbara sättet att få grundskolorna att omfatta jämställdhet i större utsträckning än idag vore att utsträcka planeringsförpliktelsen till grundskolorna enligt gällande koncept.



### **Utveckling av diskrimineringsbestämmelserna i jämställdhetslagen**

Jämställdhetsombudsmannen har vid flera tillfällen understrukit behovet av att till jämställdhetslagen så snart som möjligt foga bestämmelser om diskrimineringskydd för personer som tillhör en könsminoritet och om främjande av jämställdhet i samhället, arbetslivet, utbildningen och inom servicesektorn. Avsaknaden av nämnda lagstadganden gällande könsminoriteter noterades som ett problem redan då jämställdhetslagen reviderades år 2005. Riksdagen godkände följaktligen ett ställningstagande om att ett skydd för könsminoriteter bör fogas till jämställdhetslagen. Utskottet ansåg att ändringarna i lagen kunde beredas så att de skulle kunna behandlas av riksdagen så fort som möjligt.

I den jämställdhetspolitiska utredningen och arbetslivs- och jämställdhetsutskottets ställningstagande delas jämställdhetsombudsmannens oro över allmänt förekommande diskriminering i samband med graviditet och utnyttjandet av familjeledigheter i arbetslivet. Förbuden mot diskriminering borde följas upp och utvecklas också på andra sätt. Det gäller bland annat det sätt på vilket man i rättspraxis börjat tolka fördelningen mellan bevisbördan mellan kä-

randen och den svarande arbetsgivaren i fall av lönediskriminering (jmf förordet), och praxis att avgränsa det diskriminerande förfarande som ägt rum i ett anställningsförfarande före själva anställningsbeslutet utanför gottgörelsesanktionens tillämpningsområde och det faktum att det saknas bestämmelser om multipel diskriminering i jämställdhetslagen.

### **Att effektivera övervakningen av jämställdhetslagen**

Reformerna av jämställdhetslagen har inte i nämnvärd grad gällt lagens övervakningssystem. Det har redan en längre tid funnits ett behov att ge jämställdhetsombudsmannen laglig rätt att vidta åtgärder för att få till stånd en uppgörelse. I anslutning till behandlingen av jämställdhetsredogörelsen förutsatte riksdagen att regeringen bereder för riksdagen ett förslag om att foga till jämställdhetslagen bestämmelser gällande förlikning vid fall av diskriminering.

Enligt jämställdhetsredogörelsen har regeringen som mål att förena jämställdhetsnämnden och diskrimineringsnämnden. Detta förslag återfinns också i det betänkande som den kommitté som utrett lika-

behandlingslagen har lagt fram om utveckling av likabehandlingslagen. I samma betänkande föreslås dock även att den likabehandlingsnämnd som föreslås grundas inte skall ges befogenheter i ärenden som gäller tillämpningen av likabehandlingslagen i arbetslivet. Nuvarande jämställdhetsnämnds jurisdiktion omfattar däremot även arbetslivsfrågor. Jämställdhetsombudsmannen anser att en fusion av nämnderna inte skulle främja en begriplig och vettig helhet när det gäller övervakningssystemet om nämndernas befogenheter är väldigt olika gällande jämställdhetslagen och likabehandlingslagen.

Riksdagen godkände i samband med behandlingen av jämställdhetsredogörelsen ett ställningstagande om att jämställdhetsombudsmannen ges resurser att anställa tilläggspersonal för att sköta rådgivningen och övervakningen av jämställdhetslagen. Dessutom utökas resurserna för Centret för jämställdhetsinformation Minna. Jämställdhetsombudsmannen har länge uttryckt oro över obalansen mellan utvecklingen av jämställdhetslagens innehåll och resurserna för övervakningen av jämställdhetslagen. Trots omfattande reformer av jämställdhetslagen under 2000-talet har jämställdhetsombudsmannens resurser utökats med under två årsverken.

## Ett människorättscenter grundas i Finland

Riksdagen godkände i mars 2011 regeringens förslag om att grunda en nationell institution för mänskliga rättigheter. Institutionen som går under namnet Människorättscenter har som mål att verka inom ramen för de så kallade Parisprinciperna som Förenta Nationernas generalförsamling godkände år 1993.

Det självständiga och oavhängiga människorättscentret placeras i anslutning till riksdagens justitieombudsmannens kansli. Centrets uppgift är att främja grund- och mänskliga rättigheterna på bred bas, som en följd av att det för närvarande finns brister i hur vissa uppgifter vid främjandet av grund- och mänskliga rättigheterna sköts. Meningen är att människorättscentret skall inleda sin verksamhet i början av år 2012.

Jämställdhetsombudsmannen gav ett utlåtande om det förslag till nationell människorättsinstitution som en arbetsgrupp vid justitieministeriet lagt fram. I utlåtandet (TAS/243/2010) fastslog jämställdhetsombudsmannen att arbetsgruppens förslag inte i tillräcklig utsträckning beaktar – inte heller den regeringsproposition förslaget bygger på – de krav som ställs på en självständig och oberoende människorättsinstitution som bygger

på de så kallade Parisprinciperna. Enligt jämställdhetsombudsmannen borde man i betänkandet bland annat kategoriskt ha fastslagit att den institution som föreslås grundas också är självständigt och oberoende i relation till riksdagens justitieombudsman. Detta även om centret administrativt placeras i anslutning till justitieombudsmannens kansli.

Dessutom konstaterade jämställdhetsombudsmannen i sitt utlåtande att det fortfarande finns ett behov av en helhetsutvärdering av grund- och människorättigheterna på ett nationellt plan. En helhetsutvärdering behövs framför allt för att det föreslås att en ny aktör grundas inom grund- och människorättsområdet. En helhetsutvärdering skulle göra det möjligt att överväga huruvida det exempelvis vore skäl att samla de nuvarande lagövervakarna i anslutning till det föreslagna människorättscentret. Enligt jämställdhetsombudsmannen skulle det vara följdriktigt att sammanföra olika aktörer. Det är ju uttryckligen det nuvarande splittrade grund- och människorättsystemet som har väckt diskussionen om huruvida Finland behöver en nationell människorättsinstitution.

## Beredningen av reform av likabehandlingslagen pågår

Likabehandlingslagen förbjuder diskriminering på andra grunder än kön (bland annat diskriminering på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, religion, funktionshinder och sexuell läggning). Likabehandlingskommittén tillsattes redan i början av år 2007 för att bereda en reform av likabehandlingslagen. Kommitténs betänkande (kommittébetänkande 2009:4) var på utlåtanderunda i början av år 2010.

Avsikten är bland annat att ändra minoritetsombudsmannens tjänst från att som nu gälla endast etnisk diskriminering till att omfatta andra former av diskriminering, som förbjuds i likabehandlingslagen, till en tjänst som likabehandlingsombudsman. Jämställdhetsombudsmannen understödde i sitt utlåtande (TAS/85/2010) en starkare ställning för likabehandlingsombudsmannen än förslaget vid övervakningen av likabehandlingslagen så att den omfattar också arbetslivet. Beredningen av likabehandlingslagen fortgår vid justitieministeriet.

# Att främja jämställdhet



---

**Avsikten med jämställdhetslagen är förutom att förhindra diskriminering på grund av kön även att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och att förbättra kvinnors ställning i synnerhet i arbetslivet. Enligt jämställdhetslagen är det varje arbetsgivares uppgift att främja jämställdhet mellan könen i arbetslivet på ett planerligt och målinriktat sätt. På en arbetsplats med flera än 30 anställda bör man årligen göra upp en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen bör utarbetas i samråd med representanter för personalen. Lagen stipulerar om minimiinhållet i jämställdhetsplanen. Sanktioner är en påföljd om planen försummas.**

## Övervakningen av arbetsplatsernas jämställdhetsplaner utvecklades

År 2010 granskade jämställdhetsombudsmannen alla jämställdhetsplaner vid Finlands skogscentraler. En ung kvinna tog kontakt med jämställdhetsombudsmannen och sade sig uppleva att det fortsättningsvis är svårt att få arbete vid skogscentralerna, trots att det finns allt fler kvinnliga studerande inom skogsbranschen. Skogscentralerna har traditionellt varit mycket mansdominerade arbetsplatser.

Av granskningen av skogscentralernas jämställdhetsplaner framgick att de anställda vid skogscentralerna är klart uppdelade i mans- och kvinnodominerade uppgifter. Kvinnorna arbetar med kontorsuppgifter och männen med skogsskötsel. Jämställdhetsombudsmannen uppmanade skogscentralerna att se över sin anställningspraxis för att utreda om där finns moment som förhindrar en ändring av situationen. Ombudsmannen gav centralerna rådet att granska exempelvis innehållet i anställningsannonserna och praxis för arbetsplatsintervjuerna. Det vore också viktigt att klargöra förhållandet mel-

lan andelen kvinnliga och manliga sökande, samt könsfördelningen mellan de anställda. Övervakningen av jämställdhetsplanerna vid skogscentralerna uppfattades som ett meningsfullt sätt att verka. Avsikten är att fortsätta att på motsvarande sätt utveckla och granska jämställdhetsplaner genom att fokusera på ett visst område.

Jämställdhetsombudsmannen fick arbetsplatsernas jämställdhetsplaner till granskning från i huvudsak tre håll. För det första från arbetsplatser på vilka jämställdhetsombudsmannen utredde ärenden i anslutning till vilket man även bad om att få granska jämställdhetsplanen. Jämställdhetsplaner inbegärdes även då representanter för personalen meddelade att en plan inte hade utarbetats eller att den inte uppfyllde de krav lagen ställer. Ombudsmannen gav råd och direktiv per brev eller telefon i stor omfattning på begäran av arbetsgivaren eller personalens representant.

Beklagligt nog uppfyllde många av de jämställdhetsplaner ombudsmannen granskade fortfarande inte de krav jämställdhetslagen ställer på dem. Ett flertal jämställdhetsplaner var inte tillräckligt konkreta och arbetsplatserna gavs direktiv om hur planerna kan kompletteras. Jämställdhetsombudsmannen

uppmånade arbetsplatserna att utnyttja den enkät som utvecklats för ändamålet som verktyg, Tasa-arvokysely, som återfinns på internet på adressen [www.tasa-arvokysely.fi](http://www.tasa-arvokysely.fi). Verktyget ger en uppfattning om vilka frågor personalen anser är viktiga att utveckla.

### **Favorisering av kön i minoritetsställning vid anställningar enligt jämställdhetsplanen**

Jämställdhetsombudsmannen tillfrågades om en arbetsökande inför domstol kan hänvisa till att arbetsgivaren i sin jämställdhetsplan har ett omnämnande om att vid anställningar favorisera personer av det kön som är i minoritet.

Enligt jämställdhetslagen avses med diskriminering inte sådant planenligt förfarande med stöd av vilket man försöker omsätta ett genomförande av målet med jämställdhetslagen i praktiken. Bestämmelsen gör det möjligt, under vissa förutsättningar och på basen av en konkret plan, att vid anställning favorisera sökande av det kön som vid tillfället är underrepresenterat inom en viss yrkesgrupp.

EG-domstolen har i sin domstolspraxis avgränsat användningen av positiv särbehandling i samband med anställningar. Den har ansett att det faktum att man tillhör ett under-

representerat kön inte automatiskt kan anses vara ett urvalskriterium (Kalanke C-450/93, 17.10.1995). Enligt beslutet strider nationell lagstiftning mot EU-lagstiftningen om den vid ett val mellan personer av olika kön med likvärdig kompetens automatiskt ger företräde åt kvinnor inom områden där kvinnor är underrepresenterade, utan att beakta särskilda förhållanden. Sålunda har arbetsgivaren inte rätt, trots ett omnämnande i jämställdhetsplanen, att automatiskt vid anställning favorisera ett underrepresenterat kön.

En förutsättning för att utnyttja positiv särbehandling är att man med stöd av särbehandling *de facto* lyckas främja jämställdhet mellan könen i samhället. Positiv särbehandling är ett användbart sätt att främja jämställdhet exempelvis i de fall då diskriminerande mekanismer kan anses påverka möjligheterna att komma in på något särskilt område eller göra framsteg i karriären. Så är fallet om valet av förmän i kvinnodominerade branscher oftast faller på män.

Jämställdhetsombudsmannen anser att enskilda arbetsgivares positiva särbehandlingsåtgärder inte nödvändigtvis är ett fungerande sätt att minska en skarp arbetsmarknadsuppdelning i manliga och kvinnliga arbeten i samhället. Ofta härrör sig tudelningen

från kvinnors och mäns olika val av utbildning.

Arbetsgivaren har med andra ord inte någon lagstadgad skyldighet att vid anställningssituationer favorisera ett underrepresenterat kön, även om det finns ett omnämnande av detta i jämställdhetsplanen. Följaktligen torde ett klagomål med yrkan på kompensation som baserar sig på ett omnämnande i jämställdhetsplanen om favorisering av underrepresenterat kön inte ha möjligheter att godkännas. **(TAS/258/2010)**

## Jämställdhetsombudsmannens besök på arbetsplatser

Ombudsmannen avlade år 2010 fyra arbetsplatsbesök. De arbetsplatser ombudsmannen stiftade bekantskap med var Imatra stad, samt tre privata företag: Alandia-bolagen och Ålandsbanken på Åland, samt Clas Ohlson i huvudstadsregionen.

Jämställdhetsombudsmannen träffade Imatra stadsdirektör, stora delar av stadens ledning och företrädare för personalen. Imatra stad har sedan 2008 haft en jämställdhetsplan som bygger både på jämställdhetslagen och lagen om likabehandling. Planen har på

ett framgångsrikt sätt avdelat en personalpolitisk del och en verksamhetsbaserad del. Målet har varit att göra jämställdheten till en normal del av personalpolitiken och främjandet av personalens välbefinnande på motsvarande sätt som arbetarskyddet. Man har framför allt försökt fästa uppmärksamhet vid rekryterings transparens och rekryteringsombudsmannen har deltagit i de flesta urvalprocesser av arbetstagare. Dessutom granskas frågor i anslutning till avlöningen årligen i samband med lokalförhandlingarna, då man synar såväl grundlöner som personliga lönetillägg per löneklass och individuell nivå.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att likabehandlingsplanen i Imatra fungerade väl till sin struktur. Enligt ombudsmannen var även det direktiv om trakassering som samarbetsrådet godkänt mycket bra.

Vid Clas Ohlson Ab har man framför allt fäst uppmärksamhet vid rekryteringen. Företaget önskar att det finns ett jämnt antal män och kvinnor i olika arbetsuppgifter och ställningar. Som minimimål har man uppställt att andelen av det motsatta könet i en grupp är minst 40%. Man försöker uppnå målet bland annat genom att det i rekryteringsgruppen finns såväl kvinnor som män och genom att fästa uppmärksamhet vid innehållet i anställningsannonser-

na. Clas Ohlson har som bilaga till jämställdhetsplanen en familjeledighetsguide och enligt bolagets policy kallas de som är familjelediga till företagets tillställningar och de får om de så önskar också information om bolagets policy. Jämställdhetsombudsmannen ansåg även att företagets synnerligen detaljerade och noggranna direktiv vid händelse av trakasserier var föredömliga.

I samband vid sina besök vid Alandia-Bolagen och Ålandsbanken förde jämställdhetsombudsmannen en livlig diskussion om företagets arbete i syfte att främja jämställdheten. Jämställdhetsombudsmannen berömde bland annat försöken att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppdrag, att andelen kvinnor ökat i företagets styrgrupper, definitionen av trakasserier och nolltolerans vid sexuella trakasserier. Jämställdhetsplanerna fäste också vikt vid möjligheterna att balansera familje- och arbetslivet.

## Läroanstalternas jämställdhetsplanering

Jämställdhetslagen förpliktigar läroanstalter att utarbeta en jämställdhetsplan som syftar till att utveckla läroanstaltens verksam-

het. Enligt bestämmelsen görs jämställdhetsplanen alltid upp i samråd med personalens och de studerandes representanter. Dessutom bör planen bland annat uppta en kartläggning av hur de studerande upplever att jämställdheten i deras egen läroanstalt har förverkligats. Lagen innefattar bestämmelser om planens innehåll. Att försumma förpliktelsen kan leda till sanktioner.

Målet med att utarbeta en jämställdhetsplan är att främja jämställdheten och förhindra diskriminering på grund av kön. Lagens förpliktelser gäller alla läroanstalter som ordnar undervisning, dvs. gymnasier, yrkesläroanstalter, yrkeshögskolor, universitet och högskolor, samt läroanstalter inom det fria bildningsarbetet. Också privata instanser som ordnar undervisning faller inom ramen för bestämmelserna. Det är endast för- och grundutbildningen, samt aktörer som organiserar mycket kortvarig utbildning som har lämnats utanför bestämmelserna. Utöver en verksamhetsbaserad jämställdhetsplan bör läroanstalterna också utarbeta en personalpolitisk jämställdhetsplan i de fall då en läroanstalt har minst 30 anställda.

Under rapporteringsåret 2010 fortsatte jämställdhetsombudsmannen att kartlägga kvaliteten på de verksamhetsbaserade planer

som läroanstalterna utarbetar. Tyngdpunkten i granskningen låg vid en utredning av kvaliteten på det andra stadiets läroanstalter och de verksamhetsbaserade jämställdhetsplaner dessa utarbetat.

Kartläggningen avslöjade att det fanns avgörande brister i jämställdhetsplanerna. Detta framgick även då ombudsmannen under föregående verksamhetsår utförde en motsvarande kartläggning för yrkeshögskolorna. Nu framgick brister i synnerhet vad gällde jämställdhetslagens bestämmelse om att jämställdhetsplanen bör utarbetas i samråd med representanter för personalen och de studerande. Dessutom var det vanligt att jämställdhetsplanen inte överhuvudtaget omfattade en kartläggning av läroanstaltens faktiska jämställdhetssituation och att den verksamhetsbaserade jämställdhetsplanen hade kombinerats med den personalpolitiska jämställdhetsplanen. Långt ifrån alla planer fäste särskild uppmärksamhet vid de åtgärder lagen förutsätter i syfte att förhindra och avlägsna sexuell eller könsbaserad trakassering.

Jämställdhetsombudsmannen deltog även med Utbildningsstyrelsen och social- och hälsovårdsministeriets jämställdhetsenhet i ett fortbildningsprojekt som riktade

sig till läroanstalter på andra stadiet. Projektet syftade till att förbättra kvaliteten på de verksamhetsbaserade jämställdhetsplanerna som utarbetas vid läroanstalterna och samtidigt till att förbättra läroanstalternas allmänna medvetenhet om jämställdhet. Projektet organiserade sammanlagt fem utbildningar på olika håll av landet. Uppskattningsvis 150 företrädare för olika läroanstalter deltog i endagsutbildningarna. En företrädare för jämställdhetsombudsmannen byrå föreläste vid samtliga utbildningstillfällen. Ombudsmannen deltog i projektets styrgrupp.

Dessutom utarbetade jämställdhetsombudsmannen en broschyr om hur man gör upp verksamhetsbaserade jämställdhetsplaner vid läroanstalter. Broschyren Främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män vid läroanstalter delades bland annat ut vid utbildningstillfällena i anslutning till ovan nämnda projekt.

Under rapporteringsåret deltog jämställdhetsombudsmannen också i en utbildningsdag riktad till landets alla svenskspråkiga yrkesläroanstalter på andra stadiet. En företrädare för byrån föreläste om jämställdhetslagen och främjandet av jämställdhet vid läroanstalter.

## Kvoter

Bestämmelsen om kvoter tillämpas på samhälleliga planerings- och beslutsfattande organ. Enligt kommunallagen är fullmäktige, kommunstyrelsen och dess avdelningar, nämnderna och deras avdelningar, styrelser och deras avdelningar, samt kommittéer kommunala organ. Jämställdhetslagens bestämmelse om kvoter definierar inte de kommunala organen desto närmare, förutom att kommunfullmäktige har ställts utanför kvoteringsbestämmelsen. Högsta förvaltningsdomstolen har fastslagit att de verksamhetsorgan som kvoteringsbestämmelsen avser i vissa fall kan vara även andra organ än de som nämns i kommunallagen, exempelvis arbetsgrupper.

Inom kommunerna verkar dessutom organ som avser att fungera som samarbetsorgan mellan kommunen och organisationer som företräder vissa kundgrupper inom kommunen. Då dessa verksamhetsorgan inte utför samhällsplanering eller fattar beslut tillämpas kvoteringsbestämmelsen inte på dem. Jämställdhetsombudsmannen har dock understrukit att man också i dessa samarbetsorgan bör fästa uppmärksamhet vid att det finns såväl kvinnor som män företrädna. Gällande samarbetsorgan av detta slag har

jämställdhetsombudsmannen år 2010 utfärdat ställningstaganden om sammansättningen av åldringsråd och handikappråd.

### **Att tillämpa kvoter på kommittéer**

Kommittéer är enligt kommunallagen verksamhetsorgan och följaktligen tillämpas jämställdhetslagen på dessa. Begränsningarna visavi valbarhet är klart mer begränsade för kommittéer än för kommunstyrelsen och nämnderna. Avsikten har varit att trygga en tillräckligt hög expertnivå i kommittéarbetet.

Enligt rättspraxis har man när det gäller kommittéer som består av huvudsakligen förtroendevalda inte som särskilda skäl godkänt politiska grupperingars representativitet, personernas tidigare erfarenhet eller verksamhetsorganets status som avvikelser från kvoten.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg år 2010 att bestämmelsen om kvoterna kan tillämpas på bland annat den boendepolitiska nämnden, nämnden för fritt byggande, nämnden för sysselsättningsfrämjande, samt nämnden för utveckling av stadscentrum. Då kommunen inte hade föreslagit särskilda detaljerade skäl för att avvika från kvoteringen, ansågs att nämnda kommittésammansättningar har stridit mot kvoteringsbestämmelsen.

**(TAS/79/2009 och TAS/100/2009)**

# Tillsynen över diskrimineringsförbuden

---



## Det allmänna diskrimineringsförbudet

Jämställdhetslagen innehåller ett allmänt förbud mot könsdiskriminering och utöver detta även särskilda förbud som gäller diskriminering i arbetslivet, vid läroanstalter och tillgång till och tillhandahållandet av varor och tjänster. Tillämpningsområdet för det allmänna diskrimineringsförbudet är i likhet med jämställdhetslagen omfattande. Lagen gäller med några undantag all samhällsverksamhet och på alla livsområden.

I praktiken har betydelsen av det allmänna diskrimineringsförbudet minskat i och med att diskriminering i allt högre grad övervakas med särskilda förbud, vilka enligt jämställdhetslagen

kan medföra gottgörelse om man bryter mot dem. All diskriminering omfattas ännu inte av de särskilda förbuden, utan diskriminering är i vissa fall förbjuden enbart med stöd av det allmänna förbudet. Det allmänna förbudet mot diskriminering utnyttjas för att utvärdera eventuell diskriminering exempelvis vid oegentlig behandling av en person som kund vid beslut om utkomststöd, som medlem i en organisation eller förening, t.ex. utan att regler ger några befogenheter, eller vid ersättningspraxis för läkemedel utan saklig grund.

### **Kommunen ville uppmuntra män att utnyttja hemvårdsstödet** **kommuntillägg**

En tjänsteman i en kommun frågade jämställdhetsombudsmannen om jämställdhetslagen förhindrar kommunen att betala högre kommuntillägg för hemvårdsstödet till fäder än till mödrar. Om lagen förhindrar detta, skulle det då finnas andra sätt att uppmuntra fäder att utnyttja mera hemvårdsstöd? Kommunen hade utrett föräldrars intresse för kommuntillägget och ville uppmuntra uttryckligen papporna att stanna hemma för att sköta sina barn.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att kommunens strävan att öka fäder-

nas andel av hemvårdsstödet utnyttjande var tacknämligt och skulle främja jämställdheten mellan könen. En jämnare fördelning av familjeledigheterna mellan mammor och pappor har varit ett av de centrala målen för jämställdhetspolitiken redan under en längre tid, men män använder allt fortfarande bara en liten del av familjeledigheterna, med undantag för pappaledigheten.

Familjeledigheterna består av olika ledigheter med varierande avsikter och olika kriterier för att erhålla dem. Avsikten och villkoren att få hemvårdsstöd är lika för mödrar och fäder. Därmed saknas skäl för att storleken på hemvårdsstödet eller hemvårdsstödet kommuntillägg skulle definieras på basis av föräldrarnas kön. Åtgärden skulle försätta kvinnor och män i olika situation på grund av kön och skulle uppfylla kriterierna för könsdiskriminering. Det är även viktigt att beakta ensamförsörjarnas situation. En klar majoritet av ensamförsörjarna är kvinnor och de skulle inte gagnas av att det ekonomiska stödet för män höjs.

Finlands grundlag, jämställdhetslagen och EU-lagstiftningen, samt FN:s konvention för kvinnors rättigheter tillåter så kallad positiv särbehandling. Enligt jämställdhetslagen avses med positiv särbehandling tillfälliga, planlagda särskilda åtgärder i syfte

att främja faktisk jämställdhet. Positiv särbehandling kan inte utnyttjas på grund av vilka skillnader som helst mellan kvinnor och män, utan skillnaden måste hänföra sig till den svagares ställning och syfta till att förbättra den. Åtgärden får inte leda till diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannen anser att särbehandling av könen när det gäller storleken på hemvårdsstödet kommuntillägg inte kan användas som grund för positiv särbehandling. Fäder är inte i en svagare position än mödrarna när det gäller hemvårdsstödet, också om de utnyttjar sin rätt till hemvårdsstöd mera sällan än mödrarna. Att erlagga olika stora ersättningsbelopp för samma uppdrag, dvs. skötsel av barn, till personer av olika kön kan inte betraktas som en åtgärd som följer jämställdhetslagen.

Pappor kunde dock uppmuntras att använda hemvårdsstöd. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att man kunde reservera en del av tiden för utbetalningen av hemvårdsstödet kommuntillägg, dock högst hälften, för enbart fäder. Ensamförsörjares rätt till hemvårdsstödet kommuntillägg borde dock inte få begränsas, utan de borde ha rätt till hemvårdsstödet kommuntillägg under hela den tid då kommunen betalar det till andra familjer. (TAS/83/2010)

## **Kvinnor kan få högre dagtraktamente för reservövningar än män**

Jämställdhetsombudsmannen tillfrågades om det strider mot jämställdheten att kvinnor får ett högre dagtraktamente än män för den tid de deltar i reservövningar. Kvinnor som avlägger frivillig militärtjänst får 0,40 euro per dag i ersättning för införskaffning av sådan utrustning som försvarsmakten inte tillhandahåller. Kvinnors militärklädsel är den samma som männens.

Jämställdhetsombudsmannen har utfärdat ett utlåtande i ärendet den 1 april 1997 (26/51/95). Huvudstaben fastslog då att ersättningen till kvinnorna gäller personlig utrustning som försvarsmakten inte tillhandahåller. Utrustning som inte tillhandahålls är bindor, trosor och bysthallare. Det är inte ändamålsenligt eller ekonomiskt för försvarsmakten att införskaffa sådan utrustning i lager i och med att det är få kvinnor som avlägger frivillig militärtjänst. Det handlar alltså inte om högre dagtraktamente för kvinnor än för män, utan snarare en ersättning för den utrustning som kvinnor själva tvingas införskaffa.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt svar att erläggandet av ersättning för kvinnor vid reservövningar inte handlar om diskriminering på grund av kön. **(TAS/275/2010)**

### Religiös blogg skymfade kvinnor

Jämställdhetsombudsmannen upplystes om att en medlem i ett religiöst samfund i sin blogg skriver om kvinnor på ett nedvärderande sätt. I bloggen fastslås bland annat att kvinnor är lägre stående varelser än män och att de borde lyda män. Jämställdhetsombudsmannen tillfrågades varför jämställdhetslagen undantar religiösa samfund. Polisen tar emot uppgifter om rasistiska nätsidor, men vilket är fallet med sajter som uppviglar till ojämlikhet mellan könen? Vilka rättsliga metoder existerar för att ingripa mot dessa?

Jämställdhetsombudsmannen uppgav sig vara oroad över att det i Finland förekommer skrivelser som uppviglar till nedvärderande och icke-jämställd behandling av kvinnor. På exempelvis internet uppviglar man till våld mot kvinnor, men dessvärre ger nuvarande lagstiftning inte tillräckliga medel att ingripa mot detta.

Jämställdhetslagen gäller religiösa samfund med undantag för religionsutövningen. Bakgrunden till att religionsutövning utgör ett undantag är förknippad med två grundrättigheter i grundlagen, religionsfriheten samt jämställdhet mellan könen och en balans mellan dessa. Med jämställdhetslagen har man inte velat ingripa i exempelvis religi-

ösa samfund rätt att avgränsa prästerskapet till en rätt för enbart män.

Yttrandefrihetsaspekter påverkar likaså tolkningen av jämställdhetslagen. Yttrandefriheten inbegriper rätten att uttrycka, publicera och ta emot information, åsikter och andra budskap utan förhandscensur. Yttrandefrihetsskyddet är mycket starkt i grundlagen och det begränsas av vissa strafflagsbestämmelser, bland annat bestämmelser om ärekränkning, illegalt hot eller hets mot folkgrupp. Om yttrandefriheten strider mot nämnda bestämmelser faller det inom ramen för polisens eller åklagarämbetets befogenheter. I sista hand avgör domstol om ett fall handlar om utnyttjande av yttrandefriheten eller om verksamhet som strider mot strafflagen. Jämställdhetsombudsmannen känner inte till att män eller kvinnor skulle ha betraktats som en folkgrupp som det enligt strafflagen är kriminellt att idka hets mot. Däremot är det tänkbart att t.ex. kvinnor eller män inom någon viss etnisk grupp eller religiöst samfund skulle kunna uppfylla kriterierna för en sådan folkgrupp.

Enligt jämställdhetslagen är trakasseri på grund av kön, liksom även order och maning att utöva sådant, diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen. Med trakasseri på grund



av kön avses icke-önskvärt uppförande som hänför sig till kön, men som inte är sexuellt till sin karaktär och genom vilket man avsiktligt eller faktiskt kränker en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar med stöd av det en hotfull, hatiskt, kränkande, förödmjukande eller ångestfylld atmosfär.

Jämställdhetslagen har tolkats så att diskrimineringen i allmänhet har förutsatts vara riktad mot en särskild person eller avgränsad persongrupp. Ordern eller uppmaningen att diskriminera har tolkats strida mot jämställdhetslagen först i fall de som avger ordern eller uppmaningen har ansetts ha auktoritet att fatta beslut i frågan. Diskrimineringen berättigar till gottgörelse om diskrimineringen äger rum i arbetslivet, vid läroanstalt, intresseorganisation eller i anslutning till tillhandahållande av varor och tjänster.

Jämställdhetsombudsmannen har vanligen inte ingripit i enstaka tidningskrivrier, radioprogram eller internetsajter och deras innehåll. Till följd av de begränsningar som ställs av yttrandefrihetsaspekter och rollen som lagövervakare har jämställdhetsombudsmannen i sitt arbete fört fram jämställdhetsaspekter på ett mera allmänt plan. (TAS/192/2010)

## Diskriminering vid anställning

Misstankar om diskriminering vid anställning har framförts lika ofta bland kvinnor som bland män. Jämställdhetslagen syftar till att förhindra att en arbetstagare på ett omotiverat sätt anställs på grund av kön genom att en mera meriterad person åsidosätts. Enligt jämställdhetslagen bör arbetsgivaren alltid jämföra meriter när såväl män som kvinnor söker en tjänst. De sökandes meriter bör utvärderas opartiskt med beaktande av de krav som ställs på uppdraget. Diskriminering får inte heller förekomma i skeden som föregår anställningen, exempelvis anställningsintervjuer. Därför är t.ex. frågor om familjeangelägenheter förbjudna i samband med en anställningsintervju.

### Vid en anställningsintervju får man inte fråga om graviditet, barnavård eller andra familjeangelägenheter

En kvinna sökte en tjänst som barnmorska / ansvarig sköterska vid ett centralsjukhus. Under anställningsprocessen ställde arbetsgivaren frågor om familjeangelägenheter till

sökanden. Arbetsökanden tog kontakt med jämställdhetsombudsmannen för att få veta om arbetsgivaren hade agerat i strid med jämställdhetslagen.

I sin utredning meddelade arbetsgivaren att man inte talat om familjeangelägenheter i samband med den ordinarie anställningsintervjun, utan först efter att intervjun avslutats då man diskuterat med arbetsökanden under friare former om tidsfördriv och familjeutökning.

Enligt jämställdhetslagen får arbetssökande inte försättas i olika position på grund av föräldraskap eller familjevårdningsplikter. Därför står frågor som gäller föräldraskap och familjevårdningskyldighet, exempelvis familjeförhållanden eller civilstånd i samband med en anställningsintervju, i strid med jämställdhetslagen. Förbjudna frågor vid anställningsintervjuer är frågor om graviditet, planer på barnanskaffning, antalet barn och hur dagvården är organiserad. Att utreda familjeförhållanden och civilstånd i samband med anställningsförfarandet kan orsaka misstankar om diskriminering på grund av kön och då måste arbetsgivaren bevisa att frågorna inte har påverkat valet av sökande. Förfarandet kan inte rättfärdigas med att hävda att det är frivilligt att svara eller låta bli att besvara frågorna.

Jämställdhetsombudsmannen fastslog i sitt utlåtande att det kan vara svårt för en arbetssökande att avgöra vilken del av en intervju som är en ordinarie anställningsintervju och vilken del övrig diskussion, i synnerhet om deltagarna i intervjun och diskussionen har varit samma personer. (TAS/370/2010)

### **Tingsrätten valde män till utmätningsmän**

En kvinna bad jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande om huruvida hon hade diskriminerats på ett sätt som jämställdhetslagen förbjuder då hon inte valts till tre lediganslagna tjänster som utmätningsman vid en tingsrätt.

Enligt den utredning som lades fram för jämställdhetsombudsmannen arbetar tjuugo utmätningsmän vid nämnda tingsrätt. Av dessa är en kvinna. En så pass ojämlig könsfördelning väcker misstankar om att man i rekryteringspraxis favoriserar manliga sökande. Å andra sidan är det klart att arbetsgivarens förhandsinställning beträffande arbetssökande av olika kön naturligtvis påverkar det sätt på vilket såväl män som kvinnor söker sig till olika uppgifter. Enligt jämställdhetsombudsmannen är ett utmätningsmannaupdrag inte sådant att

man skulle kunna motivera att arbetstagar till sitt kön borde vara man.

När såväl män som kvinnor söker en tjänst bör man enligt jämställdhetslagen göra en jämförelse mellan de sökandes meriter. I meritjämförelser jämför man bland annat de sökandes utbildning och yrkeskompetens, tidigare arbetserfarenhet, samt övriga färdigheter som eventuellt behövs i det lediganslagna uppdraget, varefter de sökande ställs i prioritetsordning. Meriterna bör granskas i relation till arbetsuppdraget och urvalskriterier som arbetsgivaren ställt upp på förhand. I sista hand handlar meritjämförelsen om vilken av de sökande som uppfyller kraven som har de bästa yrkesmässiga och övriga förutsättningarna att ändamålsenligt och framgångsrikt sköta de uppgifter tjänsten förutsätter.

Valet av anställda bör bygga på en saklig och opartisk bedömning av meriter. Om man i samband med beslutet vill understryka en sökandes eller sökandenas personliga egenskaper, positiva eller negativa, bör betoningarna framgå tillräckligt tydligt av meritjämförelsen. Bevisbördan innehas av arbetsgivaren och det är av yttersta vikt att arbetsgivaren kan påvisa att kunskaper och egenskaper hos dem som valts och dem som inte valts till

tjänsterna faktiskt har vägts mot varandra.

Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden är till sin karaktär rekommendationer och de binder inte parterna eller domstolen. Jämställdhetsombudsmannen tar främst ställning till juridiska frågor vid tolkningen av jämställdhetslagen och jämför i allmänhet inte meriter mellan sökande vid misstankar om diskriminering vid anställningar.

På basis av den utredning som lades fram i ärendet fastslog jämställdhetsombudsmannen dock i detta fall att såväl den person som anhållit om utlåtandet som de personer som utsetts till tjänsterna hade varit kompetenta för tjänsterna som utmätningsman. Beträffande två tjänster som tillsattes uppstod en misstanke om diskriminering med beaktande av yrkeserfarenhet och utbildning. För att häva misstankar om diskriminering bör arbetsgivaren påvisa att det har funnits ett annat godtagbart skäl till valet än kön.

Det finländska arbetslivet är kraftigt uppdelat på basen av kön i olika yrken och branscher. Det uppfattas som angeläget att häva denna uppdelning med tanke på samhällsutvecklingen och välbefinnandet. Därför anser jämställdhetsombudsmannen att det är särskilt viktigt att nämnda tingsrätt i egenskap av arbetsgivare verkar på ett sätt som gör att





såväl kvinnor som män söker sig till ledigan-slagna tjänster. I arbetsplatsannonserna kan man uttryckligen konstatera att uppdraget ifråga lämpar sig för såväl kvinnor som män. (TAS/48/2010)

## Utvärdering av lönediskriminering

Jämställdhetsombudsmannens byrå kontaktas regelbundet av arbetstagare som misstänker att de diskriminerats i lönesättningen. Under rapporteringsåret fick byrån ta emot flest frågor om löner från anställda vid kommuner eller kommunsamfund. Misstankarna om diskriminering gäller både grundlönen och olika lönetillägg. Ett flertal kontakter har gällt också moderskaps- och andra familjeledigheters inverkan på lönen.

### En kvinnlig familjeserviceledare och lönediskriminering

En kvinnlig familjeserviceledare bad om ett utlåtande av jämställdhetsombudsmannen om kommunsamfundet hade brutit mot jämställdhetslagen då hon fick lägre lön än direktören för hälsosektorn och en yrkesläroan-

stalts rektor, som verkade som chef för yrkesutbildningen. Direktören för hälsosektorn och rektorn var män. Den centrala frågan gällde huruvida familjeserviceledarens arbetsuppgifter var lika krävande som de manliga kollegernas motsvarande arbetsuppgifter och om familjeserviceledaren följaktligen borde ha fått lika mycket i grundlön som de övriga.

Den andra jämförelsepersonens grundlön var lägre än familjeserviceledarens lön. Jämförelsepersonen fick dock ett personligt tillägg på över ett tusen euro med motiveringen att uppdragsområdet hade breddats och antalet verksamheter ökat. Då motiveringen till utbetalningen av tillägget var förknippad med faktorer i anslutning till arbetskraven som helhet måste tillägget beaktas vid uträkandet av lön till jämförelsepersonen, som således på detta sätt hade högre lön än familjeserviceledaren. I synnerhet EU-rätten förutsätter öppenhet och transparens av lönesystemet för att arbetstagarna skall kunna utnyttja effektiva medel för att trygga lika lön. För att kunna utreda om en grundlön är diskriminerande eller inte borde det vara möjligt att jämföra löner na sinsemellan så att lönesättningen är transparent. I detta fall förverkligades målet inte.

Kommunsamfundet lade fram jämförelser om hur krävande familjeserviceledarens

och jämförelsepersonernas uppdrag var. I en senare redogörelse korrigerade kommunsamfundet uppgifter som jämförelsen av kraven byggt på. Kommunsamfundet presenterade dock inte några som helst slutsatser om arbetsuppdragens krav på basen av de korrigerade uppgifterna. Även om jämställdhetsombudsmannen normalt inte utför utvärderingar av arbetskrav föranledde det skriftliga material som tillställdes jämställdhetsombudsmannen och de korrigeringar och preciseringar som gjordes i motiveringarna till jämförelserna orsak nog att till vissa delar utvärdera de jämförelser kommunsamfundet hade gjort.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att kommunsamfundet vid jämförelsen mellan direktörens för hälsosektorn och familjeserviceledarens arbete hade fäst särskild uppmärksamhet vid faktorer som gjorde direktörens arbete ytterligt krävande, medan man inte lyfte fram faktorer som gjorde familjeservicechefens arbete krävande och att man i jämförelsen borde fästa mer vikt vid dessa. Familjeserviceledaren ansvarade för ett exceptionellt brett fält av tjänster inom social- och hälsovården. Till hennes uppgifter hörde att svara för barns, ungdomars och barnfamiljernas social- och hälsovårdsservice, socialtjänster för vuxna och för funktionshindrade. Ett

mångfacetterat uppdrag förutsätter ett kunskande som ökar de faktiska kraven på arbetet.

Jämställdhetsombudsmannen fastslog, när det gällde jämförelsen mellan kraven i arbetet mellan familjeservicechefen och rektorn, att det för det första inte har någon betydelse vid en konkret jämförelse mellan hur kravfyllda uppdrag är att rektors uppdragskrav är mer detaljerat redogjorda för i lagstiftningen än familjeservicechefens krav. De faktorer som påverkade kraven och ansvarsbördan i dessa arbetsuppgifter skiljde sig från de uppgifter som kommunsamfundet senare lade fram för jämställdhetsombudsmannen i en utredning och som kommunsamfundet hade baserat sin jämförelse på. Exempelvis hade familjeservicechefen ett större budgetansvar än rektorn och antalet anställda inom ramen för familjeservicechefens personalansvar var större än den personal rektorn ansvarade för. Vid utvärderingen av de jämförda personernas arbetsansvar och inflytande beaktades dessutom familjeservicechefens mångfacetterade helhetsansvar för verksamheten som jämfördes med rektorns verksamhetshelhet. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att rektorns vikariat som verksamhetschef inte som sådant räckte till att göra rektorns arbete mera krävande än familjeservicechefens arbete. Jämställdhets-

ombudsmannen ansåg att det skriftliga material som tillställdes ombudsmannen snarare stödde uppfattningen att familjeservicechefens arbetsuppgifter var mera krävande än rektorns uppgifter.

Kommunsamfundet hänvisade även som förklaring till löneskillnaden att familjeservicechefens och de jämförda personernas löner baserade sig på kollektivavtal. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att kommunanställda kan jämföra sina löner med andra kommunalt anställda som utför samma och liknande arbete även i det fall att arbetstagarna hör till olika arbets- eller tjänstekollektivavtal och att det faktum att man tillhör olika avtal inte i sig är ett fullgott skäl till löneskillnader mellan anställda. Vid utarbetandet av jämställdhetslagen, vid behandlingen av lönekartläggningsförpliktelsen, konstaterades uttryckligen att det faktum att personer hör till olika kollektiv- och arbetsavtal inte kan anses vara ett skäl att betala olika lön till personer som utför samma eller likvärdigt arbete.

Jämställdhetsombudsmannen hänvisade också till EU-domstolens tolkning. Enligt domstolen är en förutsättning för att löneskillnader kan falla inom ramen för likalönsartikeln (artikel 157) i avtalet om Europeiska unionen att det finns ett gemensamt ur-

sprung för de lönevillkor som orsakar löneskillnaderna för arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. Om så inte är fallet kan det inte finnas en instans som är ansvarig för en icke likvärdig behandling och som kan garantera att en jämställd behandling förverkligas. Kommunala arbetsmarknadsverket är i egenskap av kommunernas företrädare på arbetsgivarsidan avtalspart i alla kommunala arbets- och tjänstekollektivavtal. Också i de fall då lönerna bygger på minimivillkoren definierade på basen av arbets- eller tjänstekollektivavtal på förbunds-nivå, dvs. de kommunala avtalen i praktiken, kan en kommunal arbetsgivare i princip till sina anställda betala högre lön än vad arbets- eller tjänstekollektivavtalet förutsätter. Därmed finns det i juridisk bemärkelse en instans som kan garantera en likvärdig behandling. (TAS/369/2009)

### **En kvinnlig vikarie fick lägre lön än den man hon vikarierade**

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om en yrkeshögskola bröt mot jämställdhetslagen då en kvinna (A) som vikarierade en manlig psykolog (B) fick lägre grundlön än den manliga psykologen.



Enligt den utredning yrkeshögskolan som arbetsgivare lade fram bestäms en psykologs grundlön på basis av hur krävande arbetet är, i enlighet med det kommunala allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA). Granskningen av arbetets krav gjordes på basen av det faktiska uppdraget, inte tjänstetiteln. Den nyss utdimitterade A skraddarsyddes ett lämpligt uppdragspaket av B:s uppgifter och det innehöll bland annat inte organiserandet av en enkät om välbefinnande, deltagande i studerandeurval eller utbildnings- och föreläsningssupdrag. A:s uppgifter motsvarade under det korta vikariatet inte B:s uppgifter, varför hennes grundlön jämfördes med kuratorerna vid en fortbildningskoncern. Skillnaden mellan A:s och B:s grundlöner var till en början cirka 400 euro per månad.

Varken A eller den ordinarie psykologen B ansåg att A:s arbete skiljde sig väsentligt från B:s eller att det hade varit mindre krävande än B:s. De ansåg att psykologuppdraget inte heller var jämförbart med kuratorsarbetet.

Enligt jämställdhetslagen är arbetsgivarens förfarande diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen om arbetsgivaren tillämpar lönevillkor så att arbetstagaren på grund av kön råkar i en ogynnsammare ställ-

ning än en annan arbetstagare i samma arbetsgivares tjänst med samma eller likvärdigt arbete. Det kan exempelvis handla om lönediskriminering enligt jämställdhetslagen då man till vikarie för en anställd betalar en lägre lön för likvärdiga uppgifter än vad man betalat till den tjänstlediga anställda. Förfarandet kan betraktas som diskriminering om löneskillnaden inte kan förklaras med utbildning, arbetserfarenhet eller annan godtagbar faktor.

Yrkeshögskolan motiverade löneskillnaden med att den nyligen utdimitterade A inte hade bred arbetserfarenhet. A var inte lika lämplig att handha en del av de uppgifter B skötte som psykolog och därför tillkom vissa uppgifter inte A:s arbete. Den knappa arbetserfarenheten hade även ansetts påverka skötseln av psykologens grundläggande uppgifter, t.ex. mottagningsarbetets volym. Enligt arbetsgivaren hade A därmed inte utfört ett lika krävande arbete som B. Både A som vikarierat B och B, som innehade den ordinarie tjänsten, ansåg dock att en stor del av vikariens arbete hade utgjorts av likadana psykologsysslor och basuppgifter som en ordinarie psykolog utför.

Jämställdhetsombudsmannen avgör i regel inte hur krävande arbetsuppgifter är. Om

parterna inte kan enas är det i allmänheten i tingsrätten man lägger fram egentliga bevis för de jämförda personernas faktiska arbetsuppgifter och det faktiska arbetsinnehållet och hur kravfyllda dessa är, i samband med ett eventuellt krav på gottgörelse från arbetsgivaren. Vid en rättegång som gäller gottgörelse gäller det för A att bevisa att hennes arbetsuppgifter hade varit lika krävande som B:s eller att skillnaden mellan kraven i A:s och B:s arbetsuppgifter inte har varit så betydande att det skulle förklara en löneskillnad. Om arbetsgivaren motiverar löneskillnaden med arbetstagarens personliga egenskaper, som påverkar arbetsresultatet, faller bevisbördan på arbetsgivaren.

**(TAS/321/2008)**

## Graviditet och familjeledigheter är återkommande spörsmål

Enligt jämställdhetslagen är det diskriminering på grund av kön att försätta en person i en annan ställning som en följd av graviditet eller annan orsak som följer på barnafödande eller föräldraskap eller försörjningsplikt. Graviditetens och familjeledigheters påver-

kan på arbetsförhållanden skapade huvudbry för många som kontaktade jämställdhetsombudsmannen under rapporteringsåret. Man befarade problem när det gällde att bekräfta fasta anställningar, fortsätta arbetsavtal på visstid, samt vid inhyrt arbete, efter att arbetsgivaren insett att arbetstagaren var gravid. Flera av dem som tog kontakt misstänkte dessutom att arbetstagare som utnyttjade familjeledigheter skulle försättas i en ogynnsammare position när det gällde lönesättningen eller annan service.

### **Rätten att återgå till sitt arbete efter familjeledighet**

En kvinnlig lärare bad jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande om huruvida en läroanstalt verkade på ett förbjudet sätt då läraren efter att ha återvänt till arbetet från sin föräldraledighet inte erbjöds arbete i enlighet med hennes arbetsavtal. Den person som hade anställts som vikarie för läraren fortsatte att sköta de uppgifter som den kvinnliga läraren innehade innan hon blev moderskapsledig.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att fallet i fråga bör granskas ur ett perspektiv som gör det möjligt att bedöma huruvida lä-

raren skulle ha fått hålla sin tidigare position om samma kriterier hade anpassat på henne som för övriga anställda – som om graviditeten eller familjeledigheten aldrig hade existerat. Jämställdhetsombudsmannen påminde läroanstalten om att en arbetstagare som återvänder från familjeledighet har rätt att i första hand återgå till sitt forna arbete. Om detta avtalas i arbetsavtalslagen. I fallet i fråga fanns den kvinnliga lärarens arbetsuppgifter kvar i samma form som då hon blev moderskapsledig. Jämställdhetsombudsmannen kände med andra ord inte till att arbetsgivaren inte skulle ha haft möjlighet att erbjuda läraren hennes tidigare arbetsuppgifter. Sålunda kunde arbetsgivaren inte påvisa att det tillfälliga arrangemanget för den kvinnliga läraren skulle ha orsakats av andra faktorer än hennes kön.

Enligt jämställdhetslagen bör arbetsgivaren också underlätta balanseringen mellan arbete och familjeliv genom att fästa uppmärksamhet vid i synnerhet arbetsrangemangen. I fallet i fråga kände läraren som en följd av arbetsgivarens förfarande inte ens vid arbetsdagens början alltid till vilka hennes arbetsuppgifter under dagen skulle komma att vara eller hur länge de skulle vara. Jämställdhetsombudsmannen konstate-

rade i sitt utlåtande att arbetsgivaren genom de temporära arrangemangen försvårade sammanjämkningen av lärarens arbete och familjeliv. **(TAS/462/2009)**

### **Hur graviditet påverkar ett fortsatt vikariat**

En kvinna som arbetade som vikarie för en föräldraledig person frågade jämställdhetsombudsmannen om råd hur hennes graviditet skulle påverka ett fortsatt vikariat. Kvinnan berättade att den person hon vikarierade sannolikt skulle säga upp sitt arbetsförhållande, men kunde också tänkas fortsätta föräldraledigheten eller återvända till arbetet.

Enligt jämställdhetslagen kan arbetsgivarens förfarande betraktas som förbjuden diskriminering om arbetsgivaren förbigår en arbetssökande på grund av graviditet eller familjeledighet. Som diskriminering räknas också att arbetsgivaren av ovan nämnda orsaker begränsar varaktigheten av eller en förlängning av en arbetstagares arbetsavtal.

Utgångspunkten är att en person vid anställningen måste behandlas på samma sätt som hon skulle behandlas om hon inte var gravid eller familjeledig. När det gäller vikariat är en person som innehar ett tidsbundet

vikariat vanligen bunden till den tid vikariatet fortgår oberoende av graviditet. Det kan bli fråga om diskriminering om behovet av vikarie fortgår och en ny person anställs för att sköta vikariatet på ett tidsbundet kontrakt och den gravida person, som tidigare skött vikariatet, inte får fortsätta ett arbetsförhållande på visstid.

Det kan också bli fråga om diskriminering om man avviker från arbetsplatsens allmänna rekryteringspraxis enbart för den gravida arbetstagarens vidkommande. I ett fall vid Helsingfors hovrätt hade en arbetstagares arbetsavtal förnyats utan ansökningsförfarande. När arbetstagaren blev familjeledig förnyades hennes arbetsavtal inte, utan en annan person utsågs för uppdraget för följande visstidsperiod. Enligt hovrättens beslut kunde den kompetensjämförelse som utfördes mellan sökandena i detta fall enligt jämställdhetslagen inte betraktas som ett fullgott skäl att inte förnya ett arbetsförhållande på visstid i och med att den arbetstagare som tidigare handhaft uppdraget var kompetent och lämplig för det.

Om en ordinarie arbetstagare säger upp sig under ett vikariat har arbetsgivaren dock i allmänhet rätt att öppet lediganslå uppdraget. Arbetsgivaren får trots allt inte låta

en sökandes graviditet eller familjeledighet påverka valet, utan valet mellan sökandena bör göras på basis av meriter och lämplighet. (TAS/64/2010)

### **Moderskaps- och familjeledigheters inverkan på semester**

Jämställdhetsombudsmannen ombads ge ett utlåtande om huruvida ett ämbetsverks internerna praxis att dra av så kallad "övrig anställningstid som berättigar till semester" från moderskaps- och föräldraledigheten strider mot jämställdhetslagen. Enligt det interna direktivet påverkar alla avbrott, också moderskaps- och föräldraledighet, den tid som räknas som arbetserfarenhet.

Arbetsgivaren värdade i sin förklaring till att en tjänsteinnehavares rätt att enligt kollektivavtalet räkna till godo annat än tjänstgöring hos ifrågavarande arbetsgivare är behovsprövad. Jämställdhetsombudsmannen fastslog dock i sitt utlåtande att arbetsgivaren inte kan motivera tillämpningen av diskriminerande bestämmelser med att de ingår i tjänstekollektivavtalet som organisationer som företräder tjänsteinnehavarna och arbetstagarna har godkänt. De bestämmelser i jämställdhetslagen som förbjuder diskrimi-

nering är absoluta och kan inte frångås ens medels tjänstekollektivavtal.

För att kunna utreda ett antagande om diskriminering måste den persons ställning som bett om utlåtandet jämföras med en tjänsteinnehavare som inte som en följd av moderskaps- eller föräldraledigheter har avbrott i arbetet som orsakas av övrig tillgodoräknad tjänstgöringstid. Om en anställd diskrimineras på grund av moderskapsledighet handlar det om direkt diskriminering. Enligt sjukförsäkringslagen och arbetsavtalslagen har en tjänsteinnehavare eller arbetstagare rätt att på basen av graviditet och barnafödande få ledigt för den tid som motsvarar tiden för utbetalningen av moderskapspenningen. Om tjänsteinnehavaren inte skulle ha blivit gravid eller blivit moderskapsledig utan fortsatt arbeta skulle hon ha fått räkna till godo en längre tid så kallad övrig tjänstgöring. Sålunda har tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens kön påverkat tillgodoräkandet av den övriga anställningstid som definierar semesterns längd på ett sätt som förbjuds i jämställdhetslagen. När det gäller moderskapsledigheten är det fråga om direkt diskriminering då graviditet och barnafödande är orsaken till att personen försatts i en ogynnsam ställning. Eventuell diskriminering som en följd av föräldraledighet är

indirekt diskriminering då både modern och fadern har rätt att ta ut föräldraledigt.

Vad gäller föräldraledigheten måste man överväga om arbetsgivarens diskriminerande förfarande är godtagbart. För att kunna godta förfarandet borde dess mål vara godtagbart. För att uppnå målet bör metoden vara absolut nödvändig för att målet skall kunna uppnås och de metoder som används bör med beaktande av målet vara lämpliga och rätt avvägda för att relativitetsprincipen skall uppfyllas. Vid utvärderingen av ett godtagbart skäl bör man fästa uppmärksamhet framför allt vid sakinnehållet i argumenteringen och inte exempelvis formella faktorer som huruvida det var fråga om en kollektivavtalsbestämmelse eller lagparagraf.

Avsikten med att räkna med övrig tjänstgöringstid i den tid som berättigar till semester torde sannolikt handla om att belöna yrkeserfarenhet. Enligt tolkningsdirektivet kan man enbart beakta arbetserfarenhet som är helt jämförbar med ifrågasvarande arbetsgivares uppgifter. Jämställdhetsombudsmannen ansåg, i enlighet med ett domslut vid arbetsdomstolen 1998:34, att det system som är i kraft i ifrågasvarande ämbetsverk inte som sådant kan anses vara avsett att enbart belöna yrkeserfarenhet som gagnar arbetsuppgifter-

na just då eller att detta skulle förutsätta att moderskapsledigheten eller föräldraledigheten inte räknas till godo för att målet skall uppnås. **(TAS/227/2008)**

## Jämlika priser och utbud på varor och tjänster

Misstankar om diskriminering när det gäller varor och tjänster sysselsatte jämställdhetsombudsmannen flitigt även under år 2010. Antalet kontakter på grund av förbud mot diskriminering i anslutning till detta ökade ytterligare.

Misstankarna om diskriminering i samband med varor och tjänster täckte vad temmat beträffar ett brett spektrum.

Jämställdhetsombudsmannen fick bland annat ta emot frågor om Finnveras lån till kvinnliga entreprenörer, bilskolor som är riktade till endast kvinnor, prissättningen på inträdesbiljetter till sport- och kulturevenemang på basis av kön och fall då man sökte enbart kvinnor som hyresgäster.

En del ofta återkommande teman återfanns. Jämställdhetsombudsmannen fick bland annat upprepade frågor om prissättningen hos barberare-frisörer, bonuskort som

marknadsförs enbart för kvinnor och garantier med könsbaserad prissättning, om olika priser för kvinnor och män på chattlinjer, om simhalls- och gymturer som reserverats enbart för kvinnor, samt erbjudanden riktade till bara kvinnor under den internationella kvinnodagen. De återkommande temana var i stort sett de samma som år 2009.

### En frisörsalongs priser för kvinnor och män är lagstridiga

Konsumentverket vidarebefordrade ett meddelande till jämställdhetsombudsmannen enligt vilket en frisörsalong baserar sin prissättning på kön.

Enligt jämställdhetslagen är det diskriminerande att försätta någon i en mera gynnsam position än någon annan vid utbud av varor och tjänster. Frisörsalongen uppgav i sin redogörelse att prissättningen baserar sig på klara besked och en vedertagen praxis i branschen som kunderna känner till. I prislistan har klippningarna uppdelats mellan klippningar för män och för kvinnor, inte exempelvis klippningar av enklare eller mer välvårdade frisyrer.

Jämställdhetsombudsmannen påpekade att även om åtgärder som vidtas för frisyrer

på kvinnor vanligen är yrkesmässigt mera krävande är detta inte alltid fallet. Därmed är det inte berättigat att med hänvisning till skillnader i frisyrtformingen mellan kvinnor och män basera prissättningen på kön.

Godtagbara prissättningsgrunder för en frisörsalong är exempelvis den tid arbetet kräver, de yrkesmässiga krav arbetet förutsätter eller använda preparat och mängden av dessa. Den tid som använts för arbetet bör som bas för prissättningen innebära den faktiska tid som använts för arbetet, inte olika genomsnittstid för kvinnor och män.

Jämställdhetsombudsmannen uppmanade frisörsalongen att ändra sin prissättning och att till ombudsmannen meddela om att prissättningspraxis har ändrats. Efter uppmaningen var priserna i den prislista som tillsändes jämställdhetsombudsmannen dock fortfarande inte förenliga med jämställdhetslagen, utan kategoriserade enligt män, barn, ungdomar och kvinnor. Då priserna fortsättningsvis stred mot kraven i jämställdhetslagen uppmanade jämställdhetsombudsmannen ånyo frisörsalongen att ändra sin prissättning.

Efter den andra uppmaningen baserade sig den prislista som tillställdes jämställdhetsombudsmannen inte längre på kön, utan på den service kunderna erbjöds. Jämställdhets-



ombudsmannen meddelade att ärendet inte ur ombudsmannens synvinkel längre ger anledning till åtgärder. (TAS/70/2008)

### **En bilskola riktade undervisningen enbart till kvinnor**

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om en bilskola verkade enligt jämställdhetslagen då den riktade sin marknadsföring enbart gentemot kvinnor. Bilskolan uppgav i sin redogörelse att den har önskat motsvara de krav kvinnliga kunder ställer på en inlärningsatmosfär fri från starka stereotyper om bilism och kön. På så sätt underlättas diskussionen om frågor som intresserar kvinnor och frågor som kvinnor tar upp. Vidare framhölls i utredningen att även om bilskolan är riktad till kvinnor hade en manlig sökande godkänts till kursen.

I sitt utlåtande ansåg jämställdhetsombudsmannen att ifrågakavande bilskola avsedd för kvinnor har en marginell effekt på män. Företaget har tre bilskolor på samma ort och av dessa har man enbart vid en av skolorna börjat ordna undervisning i första hand för kvinnor. En produktifiering av näringsverksamheten på det sättet näringsidkaren valt att göra försätter därmed inte män i en så ogynnsam ställning att det skulle hand-

la om diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen.

Enligt jämställdhetsombudsmannen skulle man vara tvungen att överväga ärendet på nytt om män inte skulle ha en möjlighet att delta i undervisningen vid bilskolan. I så fall kunde man fråga sig om näringsidkarens förfarande är motiverat i syfte att uppnå ett rättfärdigt mål och om man försöker uppnå målet medels ändamålsenliga och nödvändiga metoder. (TAS 152/2010)

### **Prissättning av försäkringar på basen av kön**

En man frågade jämställdhetsombudsmannen om försäkringsbolag i Finland kan prissätta sina försäkringspremier på basen av kön. Personen uppgav att hans försäkringspremier är högre än en kvinnas premier i samma ålder. Försäkringsbolaget hade motiverat sina premier med att unga män är en mera riskfylld grupp än unga kvinnor.

Diskriminering enligt jämställdhetslagen omfattar bland annat sådant förfarande som på grund av kön behandlar en person mindre gynnsamt än någon annan i en jämförbar situation.

Skillnaderna mellan försäkringspremierna mellan kvinnor och män baserar sig när-



mast på statistiska uppgifter om genomsnittliga skillnader som kan skönjas mellan kvinnor och män vad beträffar den försäkrades risker. Jämställdhetsombudsmannen har betraktat försäkringspremier – och förmåner som bestäms på detta sätt som problematiska. Förfarandet har dock inte betraktats som diskriminering om grunderna för premierna och förmånerna har kunnat definieras objektivt och tillräckligt noggrant med stöd av aktuellt forskningsmaterial. Skillnaderna mellan de erlagda premierna måste dessutom vara väl avvägda i relation till påvisbara försäkringsrisker. Ombudsmannen har upprepade gånger påpekat att försäkringsbolagen regelrätt måste följa upp och se till att man vid utvärderingen av försäkringsrisken använder sig av aktuella uppgifter och att uppgifterna bygger på tillräckligt omfattande och grundlig forskning.

EU har redan 2004 godkänt ett direktiv som förbjuder direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön uttryckligen vid budet av försäkringstjänster. Utgångspunkten för direktivet är att användningen av kön som försäkringsmatematisk faktor inte borde få leda till skillnader mellan individers premier och förmåner. Vissa försäkrade risktyper kan dock variera på basen av kön och i

vissa fall är kön en, men inte nödvändigtvis den enda, avgörande faktor då man utvärderar försäkringsrisker. Direktivet tillåter medlemsländerna att bevilja undantag från ovan nämnda huvudregel för försäkringsavtal som definierar risker på detta sätt. Detta gäller fall där medlemsländerna kan försäkra sig om att de försäkringsmatematiska beräkningar och statistik försäkringspremierna bygger på är tillförlitlig, aktuell och allmänt tillgänglig.

Finlands regering har i enlighet med direktivet ovan gjort ett undantag när det gäller kravet på lika behandling av män och kvinnor. Den finländska lagstiftningen gällande försäkringsverksamhet har nyligen reviderats så att försäkringsbolagen och försäkringsföreningar också framöver har rätt att använda kön som en faktor som påverkar försäkringspremierna och förmånerna i såväl frivilliga som lagstadgade försäkringar. Jämställdhetsombudsmannen har vid beredningen av direktivet och nämnda nationella lagstiftning understött tanken på att användandet av kön helt borde förbjudas som beräkningsfaktor. Dessutom har ombudsmannen föreslagit att man även med avseende på Finlands grundlag borde överväga i vilken utsträckning den försäkrade risken redan i dagens läge skulle kunna uppskattas med stöd av an-

dra kriterier än kön. Jämställdhetsombudsmannen har sagt sig tro att genomförda revideringar, ökad övervakning och transparens kan leda till att kön som beräkningsgrund minskar eller helt upphör. **(TAS/221/2010)**

### **Samtal till telefonservice kostade olika för kvinnor och män**

En man ville att jämställdhetsombudsmannen skulle ta ställning till om en telefontjänst diskriminerar män när den prissätter mäns och kvinnors samtal olika. För män kostar telefontjänsten 0,74 euro per minut, plus lokalsamtalsavgift. Kvinnor kan ringa till samma nummer för lokalsamtalsavgift.

Jämställdhetsombudsmannen får ständigt ta emot motsvarande förfrågningar om lagligheten i prissättningen hos samtalslinjer som marknadsförs i olika medier. De som frågar anser nästan undantagslöst att det faktum att det är billigare för kvinnor att ringa till telefonservicen är diskriminerande.

Enligt jämställdhetslagen är diskriminering på grund av kön förbjuden, också vid tillhandahållandet av varor och tjänster. Enligt lagen betraktas ett förfarande som diskriminering enligt jämställdhetslagen bland annat då en person på grund av kön försätts i en

ogynnsammare ställning än andra i relation till service som alla har tillgång till. Den som erbjuder servicen och som bryter mot förbudet mot diskriminering är skyldig att betala penningmässig gottgörelse till den diskriminerade parten. Man kan anhålla om gottgörelse genom ett klagomål till tingsrätten på servicebolagets hemort.

Förbudet mot diskriminering tillämpas också på privata telefontjänster med allmän tillgång. Jämställdhetsombudsmannens vedertagna åsikt har varit att olika prissättning bryter mot förbudet mot diskriminering i jämställdhetslagen.

Enligt serviceproducentens utredning är en majoritet av dem som i nämnda fall ringer telefonservicen män. När en man ringer till servicen förenas hans samtal på måfå till någon av de lediga yrkesmässiga anställda vid bolaget med uppgift att samtala med kunderna. Bolaget sysselsätter 45 sådana kvinnor och inte en enda man, som en följd av brist på efterfrågan. Enligt utredningen ringer så många män tidvis upp telefonservicen att företaget vill erbjuda en möjlighet att samtala också för andra kvinnor än de egna yrkespratarna. Telefonservicen har tekniskt genomförts så att när en kvinnlig kund ringer upp ett nummer som är avsett för kvinnor förenas hennes samtal till de män

som ringer upp samtals servicen enbart i det fall att alla kvinnliga yrkespratarna är upptagna.

Det handlade enligt serviceproducenten om två separata tjänster med olika innehåll även om de marknadsfördes i samma annons. Den väsentliga skillnaden mellan tjänsterna var att en man alltid fick kontakt med en yrkespratarna när han ringde upp numret avsett för män. En kvinnlig kund däremot fick aldrig tala med en yrkespratarna och kvinnor hade inte heller några som helst garantier för att de överhuvudtaget skulle få samtala med någon alls.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det i detta fall verkade handla om två olika serviceformer. Då tjänsterna skiljde sig också till innehållet skulle det ha varit diskriminerande att ta lika mycket betalt av kvinnliga kunder som för de män som ringde den service som var avsedd för män. Enligt jämställdhetsombudsmannen har en företagare rätt att definiera priserna för enskilda tjänster, förutsatt att prissättningen inte är baserad på kundens kön, utan den service kunden erbjuds.

Jämställdhetsombudsmannens befogenheter gäller inte övervakning av huruvida reklam är ändamålsenlig eller inte. Enligt jämställdhetsombudsmannen måste ifrågavarande marknadsföring dock betraktas som synnerligen vilsedande, enär man fick en upp-

fattning av reklamen att samma service säljs till kvinnor och män för olika priser. Företaget uppmanades följaktligen att ändra sitt förfarande så att man i reklamen klart och tydligt meddelar innehållet i tjänsterna och varför servicen är olika prissatt för kvinnor och män. (TAS/4/2009)

### **Finnvera har rätt att erbjuda kvinnliga företagare fördelaktigare lån**

Finnvera Oy bad jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande om prissättningen på företagarlån för kvinnor. Lånet avsett för kvinnliga entreprenörer är 0,5 procentenheter fördelaktigare än mikrolån avsedda för alla. I övrigt är lånevillkoren de samma. Kvinnoföretagarlånet är avsett för företag där kvinnor är majoritetsaktieägare och som leds av en kvinnlig aktionär på heltid.

Ombudsmannen har tagit ställning till frågan tidigare (bland annat utlåtandena 22/59/96 och 1/5/97) och fastslagit att ett kvinnoföretagarlån inte strider mot bestämmelserna i jämställdhetslagen. Detta för att kvinnornas andel av företagen i Finland är liten och kvinnoföretagarlånet är väl anpassat till exempelvis CEDAW-avtalets mål att

förbättra kvinnors möjligheter i näringslivet. Dessutom har Finnvera (tidigare Kera Oy) utöver kvinnoföretagarlånet i sitt utbud även andra mikrolån till företagare som är öppna för alla. Finnvera bad ändå om att ärendet skulle tas upp på nytt efter att jämställdhetslagen reviderats gällande varor och tjänster.

Enligt jämställdhetslagen är ett förfarande där man erbjuder varor eller tjänster diskriminerande om en person på grund av kön försätts i en ogynnsammare ställning än andra vid utbudet av varor och tjänster eller i övrigt behandlas på ett sätt som står i strid med jämställdhetslagen. Lagen gäller varor och tjänster som är allmänt tillgängliga på den offentliga och privata sektorn.

Om ett förfarande försätter män och kvinnor i olika position, men skillnaderna är små, skall förfarandet inte betraktas som diskriminering. Enligt jämställdhetslagen är det fråga om diskriminering då kvinnor och män klart försätts i olika ställning. Man kan få endast 35 000 euro i kvinnoföretagarlån och då är en 0,5 procentenheters ränteskillnad i förhållande till ett mikrolån 175 euro. Man kan fråga sig huruvida den lilla ränteskillnaden alls försätter män i en så ogynnsam situation att fallet skulle kunna utredas som diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Jämställdhetslagen och jämställdhetsdirektivet gällande varor och tjänster kan inte på basen av lika behandling förhindra att särskilda åtgärder vidtas i syfte att förhindra eller kompensera men som orsakas av könsskillnader. Statistiken visar att kvinnor alltfjämt är underrepresenterade i företagsvärlden. Att stöda kvinnligt entreprenörskap har ansetts nödvändigt bland annat i den arbetsgrupp som har främjat kvinnligt entreprenörskap och i regeringsprogrammet allt sedan år 2004. Målet är att antalet kvinnliga företagare av hela företagarkåren skall öka till 40 procent från en tredjedel idag.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att Finnveras kvinnoföretagarlån inte strider mot bestämmelserna i jämställdhetslagen. Avsikten med kvinnoföretagarlånet är att stöda kvinnligt entreprenörskap, vilket står i samklang med jämställdhetslagens målsättningar. Prissättningen på kvinnoföretagarlånet kan inte heller betraktas som orimlig i relation till mikrolånet.

Jämställdhetsombudsmannen påpekade dock att när målet om lika möjligheter har uppnåtts bör det förfarande som gynnar kvinnor slopas. Vid förslagsvis den tidpunkt då andelen kvinnliga företagare har nått upp till målet på 40 procent av hela företagarkå-

ren bör kvinnoföretagarlånet och det sätt på vilket det följer jämställdhetslagen granskas på nytt. (TAS/90/2010)

## Övervakning av diskrimineringsförbudet vid läroanstalter

Enligt jämställdhetslagen kan en läroanstalts förfarande betraktas som diskriminering om en person försätts i ogynnsammare ställning än andra vid urvalet av studerande, organiseringen av undervisningen, utvärderingen av studieresultat eller i samband med den övriga egentliga verksamheten eller diskriminering på annat sätt som förbjuds enligt jämställdhetslagen.

År 2010 ombads jämställdhetsombudsmannen avge ett utlåtande om bland annat urvalet av studerande till en skola med inriktning på motion och lagligheten i en utbildning som riktas enbart till kvinnor. Dessutom kontaktades jämställdhetsombudsmannen i frågor som gällde läroanstalternas inträdeskrav. Ombudsmannen utfärdade ett meddelande i frågan i likhet med år 2009. I meddelandet påminde jämställdhetsombudsmannen läroanstalterna om att man vid eventuella intervjuer i anslutning till studenturvalet

inte får ställa frågor om graviditet, föräldraskap eller familjevårdsnadsförpliktelser.

### **En skola med motionsinriktning har rätt att behandla flickor och pojkar som separata grupper vid valet av studerande**

En skola med inriktning på motion bad jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande om det enligt jämställdhetslagen är möjligt att en linje som erbjuder utbildning med inriktning på motion årligen skulle välja lika många flickor och pojkar till linjen. Skolan vill i all synnerhet veta om inträdesförhårets test som mäter rörelseförmåga kan vara olika för flickor och pojkar. Kan flickor och pojkar behandlas som separata grupper när de poängsätts och prioriteras vid urvalet av studerande?

I sitt utlåtande fastslog jämställdhetsombudsmannen att det är viktigt att på ett jämlikt sätt stöda flickors och kvinnors samt pojkars och mäns idrottsintressen. Jämställdhet mellan könen bör ses framför allt som att man kan erbjuda lika möjligheter och resurser: alla, oberoende av kön, måste beredas samma möjligheter att idka sport och motion, att få sakkunnig handledning, delta i tävlingar, samt få lika erkänsla för tävlingsresultat.

Flickors och pojkars fysiska olikheter kan enligt jämställdhetsombudsmannen beaktas i ett motions- och rörelsetest så att flickor och pojkar exempelvis har egna separata poängskalor. Utvärderingen av motions- och rörelsetestet på grund av kön försätter inte flickor i en bättre ställning än pojkar, utan jämnar endast ut skillnaderna mellan flickors och pojkars fysiska prestationsförmåga som en följd av fysiologiska orsaker. Skillnaderna mellan de könsuppdelade testen bör dock följa de skillnader som i genomsnitt existerar mellan flickors och pojkars fysiska prestationsförmåga av fysiologiska skäl. På så sätt handlar det om att främja jämställdheten. Trots att kvinnors fysiska prestationsförmåga i genomsnitt är lägre än mäns har flickor och pojkar lika möjligheter att bli antagna till motionskolan. (TAS/246/2010)

### **Ladycode-utbildning marknadsfördes i första hand för kvinnor**

Jämställdhetsombudsmannen utredde på eget initiativ ett vuxenutbildningsinstituts erbjudande om IT-utbildning under benämningen Ladycode riktad till kvinnor och huruvida den stod i samklang med jämställdhetslagen.

Enligt utredningen från vuxenutbildningsinstitutet har målet med Ladycode-utbildning-

en varit att dels underlätta sysselsättningsbristen, dels locka tillbaka kvinnor som lämnat IT-branschen. Utbildningen har marknadsförts som en utbildning för kvinnor, även om man vid marknadsföringen av två utbildningsprogram i det andra underströk att utbildningen "även är avsedd för män". Vid urvalet av studerande har man enligt utbildningsanstalten inte favoriserat någondera könet och såväl kvinnor som män har antagits som studerande, dock betydligt flera kvinnor än män. Detta kan bero på att utbildningsannonserna och namnet på utbildningen var riktad till kvinnor.

Jämställdhetsombudsmannen påminde om att jämställdhetslagen tillåter tillfällig, planerlig positiv särbehandling som syftar till att främja jämställdheten. Utbildning riktad till enbart kvinnor eller enbart män kan godtas om utbildningen baserar sig på en plan som har som mål att omsätta syftet med jämställdhetslagen i praktiken.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att i synnerhet läroanstalterna i större utsträckning än för närvarande borde uppmuntra kvinnor att söka sig till mansdominerade branscher och på motsvarande sätt uppmuntra män att söka sig till kvinnodominerade branscher. På så sätt skulle klyftan mellan mans- och kvinnodominerade branscher i arbetslivet minska. (TAS/184/2009)

# **Könsminoriteter** en viktig del av ombudsmannens arbete

---



**Att främja ställningen för personer som tillhör könsminoriteter och att förhindra den diskriminering som de är utsatta för var under rapporteringsåret en viktig del av jämställdhetsombudsmannens arbete. Personer som hör till könsminoriteter och deras erfarenheter berättar mycket om kön och hur man bemöter kön i vårt samhälle och synliggör könsidentitet och de attityder som är förknippade med hur den uttrycks. Könsminoriteterna står i beråd att bana väg för ett öppnare och mera tolerant samhälle för alla.**

**T**ranskönade personer frågade under rapporteringsåret om råd av jämställdhetsombudsmannen om bland annat hur de kunde få sina arbets- och skolintyg rättade så att deras nya namn och personbeteckning skulle noteras. Jämställdhetsombudsmannen överlade om saken med arbets- och näringsministeriet och med social- och hälsovårdministeriets avdelning för arbetarskydd. Jämställdhetsombudsmannen och arbetarskyddsmyndigheterna gav en gemensam rekommendation till arbetsgivarna att förnya transkönade personers arbetsintyg efter en könskorrigering så att intygen motsvarar de nya personuppgifterna. Undervisningsministeriet har redan tidigare gett en motsvarande rekommendation som gäller skol- och studieintyg.

Ersättningarna för de hormonbehandlingar som används vid könskorrigering var alltså problematiska, bland annat vad gällde ersättningens längd och begynnelse-tidpunkt. För att lösa problemet träffade jämställdhetsombudsmannen Folkpensionsanstaltens (FPA) generaldirektör Liisa Hyssälä och andra företrädare för FPA. Vid överläggningarna kartlades de tänkbara åtgärder som kunde vidtas för att råda bot på situationen. FPA har sedermera ändrat sitt direktiv om ersättningen av hormonbehandlingarnas varaktighet. Gällande begynnelse-tidpunkten för ersättningarna fortsätter man att utreda frågan i samråd med företrädare för FPA.

Jämställdhetsombudsmannen höll under rapporteringsåret kontakt med könsminoriteterna. Patientföreningen Traseks representanter besökte jämställdhetsombudsmannen och informerade om situationer där transpersoner diskrimineras eller där man i lagstiftningen eller myndighetspraxis inte beaktar deras situation. Trasek är en riksomfattande förening för könsminoriteter och arbetar för att trygga könsminoriteternas grund- och mänskliga rättigheter, motarbetar diskriminering och deltar i utvecklingen av vårdssystemet. För att få in-

formation om könsminoriteternas ställning kom man överens med företrädarna för Trasek om fortsatta regelbundna träffar mellan ombudsmannen och Trasek. Information om könsminoriteters ställning i Finland är fortfarande svår att få på andra vägar än uttryckligen via deras egna berättelser. Jämställdhetsombudsmannen har lärt sig en hel del av transpersoner och fortsätter att göra det. Ombudsmannen lovade att medverka till att stöda en utredning om könsminoriteternas ställning i relation till lagstiftningen och myndighetspraxis.

Jämställdhetsombudsmannen talade i november 2010 vid seminariet TransHelsinki ordnat av Transtukupiste och Trasek. I sitt tal konstaterade ombudsmannen att social- och hälsovårdsministeriets jämställdhetsenhet bereder bestämmelser i jämställdhetslagen om diskriminering av könsminoriteter och om att främja lika behandling, vilket jämställdhetsombudsmannen har föreslagit en längre tid.

En företrädare för jämställdhetsombudsmannens byrå deltog i det arbete utrikesministeriet koordinerat i syfte att i praktiken omsätta i Finland Europarådets rekommendationer gällande diskriminering av sexuella och könsminoriteter och resultaten av stats-

rådets människorättspolitiska redogörelse. Dessutom deltog ombudsmannen i början av året i ett seminarium ordnat av EU:s grundrättighetsverk (FRA) och Equinet där man behandlade transpersonernas rättigheter i olika europeiska länder. I juli deltog en företrädare för jämställdhetsombudsmannens byrå i ett Equinet-seminarium som behandlade EU-lagstiftningen och hur den kan hjälpa att trygga transpersonernas rättigheter. Bland annat användningen av kategorier för sjukdomsdiagnostik har diskuterats internationellt i syfte att definiera könsminoriteternas ställning i lagstiftningen, kraven på en revidering av oförmågan att föröka sig som en förutsättning för könskorrigering och ändringar av officiella dokument, samt frågor i anslutning till parförhållanden. Vid sammanträffandena utreddes även trakassering av personer som tillhör könsminoriteter, mobbning och olika slag av hatbrott.

### **Nya arbets- och skolintyg efter könskorrigering**

Jämställdhetsombudsmannen ombads ge råd om hur arbets- och skolintyg kan förnyas så att de efter en könskorrigering skulle uppta den nya personbeteckning man fått.

Jämställdhetsombudsmannen är en myndighet som övervakar att jämställdhetslagen följs. Jämställdhetslagen har tolkats så att förbudet mot diskriminering på grund av kön i lagen utöver diskriminering på grund av kvinnligt eller manligt kön också omfattar diskriminering på grund av könskorrigering.

Enligt jämställdhetsombudsmannen är det mycket viktigt att en person efter en könskorrigering kan ändra sina arbets- och skolintyg så att de motsvarar hans eller hennes nya namn och personbeteckning. Att använda de gamla intygen leder till att de personer som genomgått könskorrigering utsätts för diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen och kränker deras integritet då de söker arbete eller studieplats.

Rätten till nytt arbetsintyg stadgas om i arbetsavtalslagen. Lagen förpliktigar arbetsgivaren att ge en kopia av ett gammalt arbetsintyg exempelvis då arbetsintyget har försvunnit. Inget förhindrar dock arbetsgivaren att på begäran utfärda ett nytt arbetsintyg med en persons nya personuppgifter. Arbetsgivaren kan, då det nya arbetsintyget utfärdas, kontrollera personuppgifterna genom förslagsvis ett ämbetsbevis.

Dessutom har undervisningsministeriet gett direktiv om att man utan några som

helst förhinder kan uppdatera gamla studentbetyg och avgångsbetyg för personer som korrigerat sitt kön med nya namn och personuppgifter. Enligt undervisningsministeriet är det orimligt besvärligt för personer som genomgått könskorrigering att använda studieintyg med gamla uppgifter - detta försetter dessutom deras integritetsskydd.

Jämställdhetsombudsmannen hoppas att svaret hjälpte den tillfrågade att få nya arbets- och skolintyg med de nuvarande personuppgifterna av arbetsgivaren och läroanstalterna. Senare år 2010 gav jämställdhetsombudsmannen tillsammans med arbetarskyddsmyndigheterna en rekommendation om förnyande av intygen. **(TAS/81/2010)**

# Inter- nationell verksamhet

Jämställdhetsombudsmannen idkar regelbundet internationellt samarbete såväl med nordiska som europeiska aktörer. I september 2010 ordnade jämställdhetsombudsmannen tillsammans med minoritetsombudsmannen ett nordiskt sammanträffande för diskriminerings- och jämställdhetsombudsmännen i Helsingfors. Vid mötet diskuterade de självständiga nationella diskriminerings- och jämställdhetsaktörerna nationell jämställdhets- och likabehandlingslagstiftning och utväxlade erfarenheter om aktuella utmaningar vid övervakningen. Vid sammanträffandet tog man också upp lagstiftningen för transpersoner och den diskriminering de råkar ut för, samt multipel diskriminering för diskrimineringen och grundrättigheterna måste beaktas samtidigt.

Under rapporteringsåret deltog företrädare för jämställdhetsombudsmannens byrå även i de självständiga jämställdhets- och likabehandlingsmyndigheternas europeiska nätverk Equinets, EU:s jämställdhetsinstitut EIGE, EU:s jämställdhets- och grundrättighetsnätverk FRA:s, samt Europarådets människorättsombudsmans tillställningar.

# Anslag och personal

---

Jämställdhetsombudsmannens byrå hade år 2010 till sitt förfogande 10,5 årsverken (jämställdhetsombudsmannen, byråchefen, fem överinspektörer, en informatör och tre sekreterare). Dessutom arbetade en högskolpraktikant vid byrån på sommaren.

Jämställdhetsombudsmannens verksamhetsanslag var 100 000 euro. Här ingår inte löne- eller hyreskostnader, vilka social- och hälsovårdsministeriet betalar centralt.

# Statistik



År 2010 hade sammanlagt 453 ärenden bokförts i jämställdhetsombudsmannens diarie. Av dessa utgjorde 377 ärenden som tillställts ombudsmannen eller som ombudsmannen själv initierat och som ledde till råd, svar eller ett utlåtande från jämställdhetsombudsmannen. Dessutom fick jämställdhetsombudsmannens rådgivningstelefon ta emot 413 kontaktsamtal. De kontakter som gällde diskriminering handlade oftast om det allmänna förbudet mot diskriminering, anställningsdiskriminering, graviditets- och lönediskriminering, diskriminering vid tillhandahållandet av varor eller tjänster eller trakasserier på arbetsplatsen.

## Skriftliga ärenden enligt innehåll

Av de ärenden som behandlades skriftligt anslöt sig en dryg tredjedel till diskrimineringsfrågor (169 st.). Ärenden som gällde kvoter minskade i antal från året innan: år 2010 undantagsvis bara några enstaka fall om kvoter, mot 25 stycken år 2009. Sammanlagt 66 fall av övervakning av jämställdhetsplaner och utvecklande av dem behandlades. Under berättelseåret gav jämställdhetsombudsmannen 32 utlåtanden till andra myndigheter. En knapp femtedel av de ärenden som bokfördes (76 st.) var övriga ärenden, t.ex. begäran om information. Inemot en fjärdedel (107 st.) av kontakterna gällde ärenden som inte föll inom ramen för jämställdhetsombudsmannens befogenheter.

# Samman- träffanden och *föreläsningar*

## Gäster och besök

**U**nder rapporteringsåret deltog jämställdhetsombudsmannen i den fortsatta diskussionen om en likabehandling av könsminoriteter. Jämställdhetsombudsmannens byrå fick besök av könsminoriteternas förening Traseks företrädare och en allmän diskussion om könsminoriteternas ställning i Finland utspann sig. Dessutom träffade ombudsmannen Folkpensionsanstaltens generaldirektör Liisa Hyssälä och två avdelningschefer vid FPA, med vilka man diskuterade könsminoriteterna i FPA:s verksamhet och i all synnerhet den för könsminoriteterna aktuella ersättningspraxisen enligt sjukförsäkringslagen.

Jämställdhetsombudsmannens byrå fick även besök av regionförvaltningsverkens företrädare för arbetsskyddsförvaltningen, specialiserade på diskrimineringsfrågor och av Finlands första samarbetsombudsman Helena Lamponen. Samarbetet med jämställdhetsdelegationen och social- och hälsovårdsministeriets jämställdhetsenhet fortsatte.

Jämställdhetsärenden var även av internationellt intresse. Jämställdhetsombudsmannen tog emot bland andra företrädarna för en rysk organisation som bistår vid framför allt diskriminering i våldtäktsfall, en polsk kvinnoorganisations representanter, en sydkoreansk tv-kanals journalister och moldoviska journalister.

Under år 2010 besökte företrädare för jämställdhetsombudsmannens byrå förbundet Monika-Naiset i resurscentret Monika i Helsingfors. Under besöket stiftade man bekantskap med organisationens verksamhet och dryftade invandrarkvinnornas ställning och frågor i anslutning till integrationen.



# Anföranden

**19.2.2010**

**Lika lön och jämställdhetslagen**

Förtroendemännens förhandlingsdagar,  
JUKO/ fackföreningen Talentia

**9.3.2010**

**Moderskapet under förändring och för-  
äldraskyddet inom EU**

Specialiseringskurs i EU- arbetsrätt, Svenska  
Handelshögskolan (Hanken)

**11.5.2010**

**Jämställdhetsplanen**

Ett skolningstillfälle för Tapas-projektets  
småföretagsnätverk, Aalto-universitetet,  
Tekniska högskolan

**20.7.2010**

**FN:s kvinnokonvention – 30 år sedan  
Finland gick med**

Suomi-areena i Björneborg, utrikesministe-  
riet, riksdagens kvinnonätverk, jämställd-  
hetsdelegationen och Kvinnoorganisatio-  
nernas centralförbund

**23.9.2010**

**Kvoter i statsförvaltningen**

Trafik- och kommunikationsministeriet

**29.9.2010**

**Tillbaka till Peking – en minnespanel**

Seminarieriet Pekingiän nyt, Kvinnoorganisa-  
tionernas centralförbund

**28.10.2010**

**Att anpassa jämställdhetslagen i  
högskolorna och framtidsutsikterna för  
lagstiftningen**

Tillställningen Arjen käytännöt ja korkeakou-  
lujen tasa-arvo- yhdenvertaisuustyössä, Åbo  
Universitet

**20.11.2010**

**Könsminoriteterna i jämställdhetsom-  
budsmannens arbete**

Tillställningen TransHelsinki, Transtukupiste  
och Trasek

# Lednings- och styrgrupper för projekt

- ✓ Projektet TAPAS, Tasa-arvoa palkkaukseen, Jämställdhet i lönesättningen, forsknings- och utvecklingsprojekt åren 2009-2011, Aalto-universitetet, Tekniska högskolan
- ✓ Projektet Segregation purkamisen portaat, Att häva segregationen, samprojekt mellan social- och hälsovårdsministeriet, utbildningsstyrelsen och jämställdhetsombudsmannen
- ✓ Projektet SATU, Samapalkkaisuus, tasa-arvo ja uudet palkkausjärjestelmät, Lika lön, jämställdhet och nya lönesystem, ett forskningsprojekt 1.9.2008 – 31.12.2010, Löntagarnas centralförbund med Näringslivets forskningsanstalt och Statistikcentralen som partners
- ✓ Projektet TUKE, Tuki- ja palvelutoimintojen kehittämishanke, ett utvecklingsprojekt för läroanstalter på andra stadiet om jämställdhetsplanering
- ✓ Delegationen för minoritetsärenden
- ✓ Utrikesministeriets LGBT-arbetsgrupp
- ✓ Rådgivningsprojekt för likabehandlingsplanering

---

## Publikationer

Broschyren Jämställdhetsombudsmannen övervakar och främjar jämställdheten mellan könen  
Broschyren Främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män vid läroanstalter  
Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2009



JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER 2011:2

ISSN-L:1236-9977

ISSN: 1236-9977(tryckt)

ISSN: 1797-9862 (nätpublikation)

ISBN: 978-952-00-3180-0 (inh.)

ISBN: 978-952-00-3181-7 (PDF)

URN:ISBN:978-952-00-3181-7

 JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS BYRÅ

PB 33, 00023 Statsrådet

 Besöksadress: Sjö tullsgatan 1, Helsingfors

 Telefon: (09) 16001 (växel)

 [tasa-arvo@stm.fi](mailto:tasa-arvo@stm.fi)

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

 Juridisk rådgivning: (09) 1607 3248

 Registraturen och förfrågningar: (09) 1607 4427

 Broschyrer och publikationer: (09) 1607 4462