

Social- och hälsovårdsministeriets broschyrer 2006:8swe

Jämställdhetspolitiken i Finland

■ SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

Helsingfors, Finland 2006

ISSN 1236-2123

ISBN 952-00-2051-9 (inh.)

ISBN 952-00-2052-7 (PDF)

Omslagets bild: Kuvapörssi

Layout och tryckning: Universitetstryckeriet, Helsingfors 2006

Innehåll

Jämställdhetspolitiken i Finland	4
Kvinnor i det politiska beslutsfattandet	5
Regeringens jämställdhetsprogram 2004–2007	6
Jämställdhetsorgan	6
Integrering av jämställdhetsperspektivet i alla politikområden	8
Kvinnors ställning i beslutsfattandet inom den offentliga förvaltningen och i ekonomiskt beslutsfattande	9
Offentliga sektorn	9
Privata sektorn	9
Män och jämställdhet	10
Arbetslivet	10
Från löneklyftan mellan könen till lika lön.....	11
Arbetsplatsernas jämställdhetsplaner	12
Att förena arbete och familjeliv	13
Våld i närrelationer	14
Prostitution och människohandel	15
Befolkningsdata	16
Publikationer	17
Adressuppgifter.....	18

Jämställdhetspolitiken i Finland

I Finland har kvinnorna av tradition arbetat vid sidan av männen. Den småbruksdominerade lantushållningen krävde full arbetsinsats av såväl männen som kvinnorna. I och med den ändrade näringsstrukturen skapades nya arbetsmöjligheter för kvinnorna inom industrin och servicesektorn. Med tanke på familjens uppehälle var det dessutom oftast nödvändigt att också kvinnan förvärvsarbetade.

Den moderna diskussionen om jämställdhet kom igång på 1960-talet i Finland. De traditionella könsrollerna ifrågasattes eftersom de ansågs grunda sig på arbetsfördelningen i ett agrart samhälle. I det urbaniserade samhället arbetar kvinnan och mannen utanför hemmet. Vidare betonades att kvinnor och män skall ta hand om familjen, förvärvsarbeta och påverka i samhället på samma grunder. Staten skulle garantera medborgarna social trygghet och sociala tjänster formkraven vann gehör hos både kvinnorna och männen och skapade grunden för de följande decenniernas jämställdhetspolitik. En kommitté som forskade i kvinnornas sammanställde ett reformprogram 1970. Två år senare, 1972, inrättades delegationen för jämställdhetsärenden med syftet att främja reformerna.

Den internationella, i synnerhet nordiska, diskussionen samt internationella avtal och rörelser har också haft stor betydelse i Finland.

Kvinnor i det politiska beslutsfattandet

I Finland fick både män och kvinnor fulla politiska rättigheter år 1906. I den första enkammarriksdagen år 1907 invaldes 19 kvinnor och 181 män. Andelen kvinnor i riksdagen låg på cirka 10 procent fram till början av 1950-talet, varefter den har ökat stadigt. På 1980-talet var andelen kvinnliga riksdagsledamöter mer än 30 procent. I valet år 2003 var 37,5 procent av alla invalda riksdagsledamöter kvinnor.

De kvinnliga politikerna förde från första början med sig nya områden i politiken, såsom de värnlösa barnens och kvinnornas ställning, kvinnors rättigheter och jämställdhetsfrågor. På så sätt lade de grunden för välfärdsstaten. Under de senaste decennierna har kvinnorna steg för steg gjort entré på alla områden inom politiken och alla politiska positioner, även om fördelningen fortfarande inte är helt jämn. I de senaste regeringarna har cirka 40 procent av ministrarna varit kvinnor. År 2003 utnämndes den första kvinnliga statsministern i Finland. Finlands första kvinnliga president, Tarja Halonen, valdes för en andra presidentperiod år 2006.

I kommunalvalet år 2004 var 37 procent av alla invalda kvinnor. Vid sammansättningen av kommunstyrelser och kommunala nämnder iakttas könskvotering enligt 40–60-procentsregeln, vilket innebär att kvinnor och män skall vara representerade till minst 40 procent. Regeln har tillämpats med goda resultat.

De första kvinnoförbunden grundades redan på 1800-talet. I dagens läge samlar Kvinnoorganisationer i samarbete, NYTKIS, förutom partipolitiskt obundna kvinnoorganisationer också alla politiska partiers kvinnoorganisationer under ett och samma paraply. Mansorganisationer som arbetar för jämställdhet mellan könen är ett nyare fenomen. Den första mansorganisationen på bred front, Miessakit, inledde sin verksamhet på 1990-talet.

Regeringens jämställdhetsprogram 2004–2007

Varje regering fastslår jämställdhetspolitiska insatsområden för sin egen regeringsperiod. Den regering som tillsattes år 2003 betonar vikten av att

- integrera principen om jämställdhet i hela statsförvaltningen,
- revidera jämställdhetslagen,
- främja likalönsprincipen,
- öka antalet kvinnor i det politiska och ekonomiska beslutsfattandet,
- utjämna arbetsgivarens kostnader till följd av familjeledigheter mellan mans- och kvinnodominerade branscher och stärka kvinnors och mäns förutsättningar att förvärvsarbeta,
- klargöra mansperspektivet som en del av jämställdhetspolitiken,
- förebygga våld i parförhållanden och familjer,
- skydda offer för kvinnohandel och
- utreda kriminaliseringen av sexköp.

Regeringens jämställdhetsprogram för åren 2004–2007 innehåller över hundra projekt. Programmets genomförande uppföljs av en arbetsgrupp som representerar alla ministerier och som leds av statssekreteraren vid social- och hälsovårdsministeriet.

Jämställdhetsorgan

Ärenden som berör jämställdhet handhas av social- och hälsovårdsministeriet. Ministeriet samordnar regeringens jämställdhetspolitik. Social- och hälsovårdsministern fungerar också som jämställdhetsminister och biträds av en statssekreterare, som utnämns för regeringsperioden. Social- och hälsovårdsministeriet har fyra organ som arbetar för att främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

Till jämställdhetsenhetens uppgifter hör beredning av regeringens jämställdhetspolitik, integrering av jämställdheten, (gender mainstreaming), beredning av jämställdhetslagstiftningen samt EU- och internationella ärenden.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar iakttagandet av diskrimineringsförbuden enligt jämställdhetslagen (från 1987) samt främjar och övervakar upprättandet av jämställdhetsplaner för arbetsplatser.

Jämställdhetsnämnden övervakar tillsammans med jämställdhetsombudsmannen att jämställdhetslagen efterföljs.

Delegationen för jämlikhetsärenden har en rådgivande ställning i frågor som berör jämställdhet. Statsrådet tillsätter delegationen för riksdagens mandatperiod i enlighet med de parlamentariska styrkeförhållandena i riksdagen.

Delegationen följer jämställdhetsutvecklingen, tar initiativ och främjar dialog.

Riksdagens *arbetslivs- och jämställdhetsutskott* behandlar ärenden som berör arbetslivet och jämställdheten mellan könen. Inom riksdagen fungerar också ett inofficiellt nätverk av kvinnliga riksdagsledamöter från samtliga partier.

Så gott som alla ministerier har en arbetsgrupp för jämställdhetsfrågor. Många offentliga inrättningar, såsom Statistikcentralen, Rundradion och universiteten, har också särskilda experter och samarbetsorgan för jämställdhetsfrågor

Vissa, främst stora, kommuner har valt att inrätta en jämställdhetskommission. Finlands Kommunförbund stödjer kommunernas jämställdhetsarbete. Arbetsmarknadsorganisationerna har särskilda samarbetsorgan och tjänstemän som ansvarar för jämställdhetsfrågor.

Integrering av jämställdhetsperspektivet i alla politikområden

Främjande av jämställdhet mellan könen hör enligt grundlagen och jämställdhetslagen till myndigheternas uppgifter. Alla ministerier ansvarar för att främja jämställdheten inom sina förvaltningsområden. Integrering av jämställdheten, (gender mainstreaming) är en strategi för att utveckla ministeriernas och myndigheternas förvaltnings- och förfaringsätt så att de främjar jämställdheten mellan könen.

Alla ministerier skall se till att könsperspektivet införlivas i den verksamhet som bedrivs av ämbetsverken och inrättningarna inom deras respektive förvaltningsområde. Experterna inom varje förvaltningsområde skall lära sig identifiera och beakta jämställdhetsfrågor vid beredningen av ärenden som berör det egna området. Könsperspektivet införlivas också i ministeriernas interna utbildningsprogram.

Lagberedningsanvisningarna förutsätter att könskonsekvenserna bedöms. I varje lagberedningsprojekt utreds först huruvida en bedömning av könskonsekvenserna är nödvändig. Vid behov utförs därefter en bedömning. Också i övrigt projekt- och programarbete skall könsperspektivet beaktas redan i planeringen.

Ett pilotprojekt om bedömningen av budgetens könskonsekvenser utförs vid social- och hälsovårdsministeriet. De direkta och indirekta könskonsekvenserna i anslutning till ministeriets budget utreddes år 2005. När det gäller statsbudgeten tas könsperspektivet i beaktande första gången i samband med beredningen av budgeten för år 2007.

Avsikten är att producera könsspecifik statistik på så bred front som möjligt. På så sätt får man för beslutsberedningen uppgifter om både kvinnornas och männens omständigheter, intressen osv. Insamlingen av information underlättas också av den riksomfattande Minna-portalen för kvinnoforskning och jämställdhet.

Kvinnors ställning i beslutsfattandet inom den offentliga förvaltningen och i ekonomiskt beslutsfattande

Offentliga sektorn

Kvinnors möjligheter att avancera till ledaruppgifter på högsta nivå har lyfts fram i den offentliga diskussionen på 2000-talet. Andelen kvinnor i högsta ledningen vid ministerier, ämbetsverk och inrättningar var länge mycket låg. Regeringen har som mål att cirka hälften av alla som utnämns till ledande poster skall vara kvinnor. År 2005 uppgick andelen kvinnor i statsförvaltningens högsta ledning redan till 22 procent. De främsta drivkrafterna bakom förändringen är generationsskiftet och den höga utbildningsnivån bland kvinnor. En annan förklarande faktor är att de organ som beslutar om tjänstetillsättningar, såsom regeringen och presidenten, i allt högre grad består av kvinnor. Närmare hälften av statens totala personal är kvinnor. Sammanlagt 36 procent av alla ledande poster innehades av kvinnor år 2004.

En femtedel av professorerna vid universiteten och högskolorna är kvinnor, och detsamma gäller rektorerna och prorektorerna (2004).

Inom rättsväsendet är cirka en tredjedel av tingsdomarna, hovrättsråden och ledamöterna av högsta domstolen kvinnor medan två tredjedelar är män. År 2006 utnämndes för första gången en kvinnlig president för högsta domstolen i Finland.

Vid sammansättningen av kommunstyrelser och kommunala nämnder iakttas kvotering enligt 40–60-procentsregeln. Däremot var endast 13 procent av alla kommun- och stadsdirektörer kvinnor år 2004.

Privata sektorn

Inom den privata sektorn är en dryg fjärdedel av cheferna kvinnor, medan männen innehar tre fjärdedelar av alla chefsposter.

Staten är en betydande ägare i mer än 50 aktiebolag. Fram till år 2005 ökade andelen kvinnor i enlighet med regeringens mål till cirka

40 procent i styrelserna för de bolag där staten är betydande ägare eller majoritetsägare. Målet har dock inte kunnat uppnås i varje företag. I de hundra största företagen var 17 procent av alla styrelsemedlemmar kvinnor år 2006.

Män och jämställdhet

Det är skäl att analysera jämställdheten mellan könen också i relation till männen. Inom delegationen för jämställdhetsärenden finns en sektion som arbetar med temat Män och jämställdhet och som har verkat utan avbrott alltsedan år 1988. I Finlands regeringsprogram för åren 2003–2007 konstateras följande: "De jämställdhetspolitiska frågorna bedöms också ur mansperspektiv." Inget motsvarande allmänt bedömningsmål har tidigare satts upp. I temat Män och jämställdhet framhävs vikten av att stödja faderskap och föräldraskap, såsom att uppmuntra män att använda rätten till familjeledighet. I Finland har den politiska beredningen av frågor som berör män och jämställdhet införlivats med den allmänna jämställdhetspolitiken. Ett centralt nytt mål utgör att öka mäns engagemang i den jämställdhetspolitiska diskussionen och i främjandet av jämställdhet.

Arbetslivet

Regeringen har som mål att öka sysselsättningen bland kvinnor och män, förlänga tiden i arbete, förbättra möjligheterna att förena arbete och familjeliv, främja jämställdheten och göra arbetet mer attraktivt. Regeringen och arbetsmarknadsparterna utvecklar arbetslivet enligt den vedertagna trepartsprincipen.

Arbetskraften i Finland är nästan jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Också småbarnsmödrar arbetar utanför hemmet. Finland har lyckats uppnå en hög sysselsättning bland kvinnor parallellt med en relativt hög nativitet. Barndagvården och familjeledigheterna gör det lättare för bägge föräldrarna, eller en ensamstående förälder, att

arbета. År 2005 var sysselsättningsgraden bland kvinnor (15–64 år) 67 procent. Sysselsättningsgraden bland män var 70 procent. Största delen av de sysselsatta (87 %) är löntagare. Andelen företagare är alltså relativt liten.

Den genomsnittliga arbetslöshetsgraden var cirka 8 procent år 2005. Arbetslösheten är i genomsnitt lika allmän bland kvinnor och män. Majoriteten av alla svårssysselsatta och långtidsarbetslösa är dock män.

Arbetsmarknaden i Finland består av kvinno- och mansdominerade branscher. De olika arbetskraftspolitiska åtgärderna, såsom arbetskraftsutbildning, yrkesvägledning, arbetsförmedling och arbetsgivartjänster, understöder icke-könstypiska utbildnings- och yrkesval.

Både kvinnor och män arbetar oftast heltid. Över 14 procent av den sysselsatta arbetskraften var deltidsanställda år 2005, och av dessa var närmare två tredjedelar kvinnor. I Finland är deltidsarbete inte ett särskilt vanligt sätt att sammanjämka familj och arbete.

Drygt 17 procent av löntagarna var visstidsanställda. Visstidsanställningar är vanligare bland kvinnor än bland män, i synnerhet bland högutbildade unga kvinnor. Denna typ av anställning medför ökad risk för arbetslöshet och lägre inkomster. Osäkerheten gör det svårt att planera framtiden, bilda familj och planera familjeledigheter. Regeringen har satt som mål att i synnerhet inom den offentliga sektorn omvandla upprepade visstidsanställningar till stadigvarande anställningar.

I Finland är både män och kvinnor vanligtvis fackligt organiserade. Det är lika vanligt bland kvinnor och män. Största delen av arbetsmarknadscheferna är alltjämt män.

Från löneklyftan mellan könen till lika lön

Principen om lika lön är införd såväl i Finlands grundlag som i jämställdhetslagen. Ändå har kvinnornas genomsnittliga inkomster för fast arbetstid under de tre senaste decennierna endast varit cirka 80 procent av männens motsvarande inkomster. Lönerna i utpräglade

kvinnobranscher och -yrken är lägre än i mansdominerade branscher och yrken. Detta svarar för ungefär hälften av löneskillnaden.

De centrala kollektivavtalen har sedan slutet av 1980-talet innehållit bestämmelser eller rekommendationer om främjande av lika lön för kvinnor och män. Överenskommelser har gjorts bland annat om en särskild arbetsgrupp för jämställdhetsärenden samt om kvinno- och låglönepotter, och analyser av de branschspecifika avtalens könskonsekvenser har rekommenderats.

Regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna sammanställde tillsammans ett likalönsprogram år 2005. Programmet innehåller många konkreta åtgärder, som kräver långsiktig verksamhet. Målet är att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor med 5 procentenheter före år 2015. Social- och hälsovårdsministeriet tillsatte på våren 2006 en uppföljningsgrupp på hög nivå som skall övervaka hur programmet genomförs. Ordförande för uppföljningsgruppen är riksdagens talman. Gruppen består bland annat av ledarna för alla arbetsmarknadscentralorganisationer.

Arbetsplatsernas jämställdhetsplaner

Arbetsplatsernas verksamhetskultur spelar en viktig roll i främjandet av jämställdheten. I samband med revideringen av jämställdhetslagen år 2005 gavs noggrannare anvisningar än tidigare om nya jämställdhetsplaner för arbetsplatser. Arbetsgivare som har minst 30 anställda skall ha en jämställdhetsplan. I planen skall bland annat lönen för kvinnor och män jämföras. Jämställdhetsplanerna främjas genom information och utbildning. Social- och hälsovårdsministeriet sammanställer med de centrala arbetsmarknadsorganisationerna en gemensam guide för jämställdhetsplanering. Arbetsmarknadsorganisationerna har förbundit sig till att främja upprättandet av jämställdhetsplaner. God praxis utvecklas bland annat inom ramen för olika ESF-forsknings- och utvecklingsprojekt.

Att förena arbete och familjeliv

Möjligheterna att förena arbete och familjeliv är en av kärnfrågorna när det gäller jämställdhet mellan könen. Frågan har central betydelse för familjernas välmående och för hur föräldrarna orkar i arbetet. Regeringen har som mål att förbättra möjligheterna att förena arbete och familjeliv för både kvinnor och män samt att stärka kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.

Familjeledigheterna innefattar år 2006

- 105 dagar moderskapsledighet,
- 158 dagar föräldraledighet, som pappan och mamman kan dela på; de kan också vara föräldralediga på deltid,
- 18 dagar faderskapsledighet, som papporna ofta tar ut vid tiden kring barnets födelse,
- en bonusledighet för pappan; om han utnyttjar minst de sista 12 dagarna av föräldraledigheten, får han 12 extra lediga dagar som incitament.

Lagstiftningen ger personer med fast anställning rätt att återvända till samma arbete efter familjeledighet. Inkomstbortfallet ersätts delvis av föräldrapenningen. Efter ledigheten kan pappan eller mamman sköta barnet hemma tills barnet fyller tre år och få hemvårdsstöd. Alternativt kan föräldern återvända till arbetslivet och välja till exempel kommunal dagvård.

Varje barn under skolåldern har i Finland rätt till en kommunal dagvårdsplats som stöds med offentliga medel för en rimlig kostnad. Kommunerna är skyldiga att ordna dagvård efter behov. Barndagvården är ett sätt att trygga föräldrarnas möjlighet att studera och arbeta. Dagvårdens kvalitet övervakas och noggranna lagbestämmelser finns om personalens utbildningsnivå samt antalet anställda i förhållande till antalet barn. År 2004 var 63 procent av barn i åldern 3–6 år i dagvård.

Familjeledigheterna utnyttjas till största delen av kvinnor. Det är viktigt att också männen uppmuntras till att utnyttja familjeledigheterna. Det finns fortfarande mycket att ändra på arbetsplatserna och

i den allmänna attityden. Om män börjar utnyttja familjeledigheter i större skala utjämnas samtidigt arbetsfördelningen i hemmet. Familjeledigheterna bidrar också till att stärka relationen mellan fadern och barnet. Regeringen förbereder under år 2006 olika lättnader i föräldrars ledigheter för vård av barn.

Kostnaderna för familjeledighet fördelas mellan staten, arbetsgivarna och arbetstagarna. Familjeledigheterna medför större kostnader för arbetsgivarna inom kvinnodominerade branscher. Arbetsgivarnas semesterkostnader har utjämnats från början av år 2005.

Våld i närrelationer

När det gäller våld i när- och parrelationer handlar det i de flesta fall om våld mot kvinnor. Våldfallen medför stora kostnader för samhälle och individer. Kostnaderna för social- och hälsoväsendet samt rättssektorn var cirka 91 miljoner euro år 2001. Våld i par- och närrelationer är ett brott som hör under allmänt åtal.

Våld mot kvinnor är en jämställdhetsfråga mellan könen. Det hör också till de frågor som försvagar befolkningens säkerhet. Samarbetet mellan ministerierna skall intensifieras när det gäller att förebygga våld i närrelationer och inom familjen. Ett intensivt tvärsektorielt samarbete skapar möjligheter för insatser på regional och lokal nivå. Målet är att förbättra det rikstäckande nätverket för bas- och specialtjänster samt att utveckla yrkeskompetensen på området. Särskild uppmärksamhet fästs vid att hjälpa barn och unga som bevittnar eller utsätts för våld.

Polisen kan utfärda besöksförbud för att hindra en person som hotat med våld att ta kontakt med eller besöka det tilltänkta offret. År 2005 blev det möjligt att ansöka om besöksförbud inom familjen. Besöksförbud kan utnyttjas om till exempel en f.d. make eller ett vuxet barn trakasserar en person genom att ta kontakt och försöka besöka honom eller henne. År 2005 behandlade polisen sammanlagt 120 ärenden som gällde besöksförbud inom familjen.

Prostitution och människohandel

Prostitution och människohandel har blivit allmännare i Finland från början av 1990-talet. Levnadsstandarden sjunker brant vid landets östgräns. Koppleri och utnyttjande av annans prostitution är förbjudet i lag, liksom även alla former av människohandel. Ett handlingsprogram mot människohandel godkändes år 2005. Köp och försäljning av sexuella tjänster är förbjudet på offentliga platser.

Prostitutionen skapar en marknad för människohandel. Det är en riskfylld verksamhet som kränker människovärdet. Riksdagen har under våren 2006 behandlat en lagproposition om att kriminalisera köp av sexuella tjänster. Största delen av dem som anlitar prostituerade är män. Cirka 10 procent av alla finländska män uppskattas ha köpt sexuella tjänster. Målet är att utveckla de sociala och övriga tjänsterna för att stödja utvecklingen mot ett prostitutionsfritt samhälle.

Befolkningsdata

Det bor cirka 5,3 miljoner människor i Finland. Ungefär 3 procent av befolkningen är född någon annanstans än i Finland, och av dessa har två tredjedelar något annat lands medborgarskap. Finlands befolkning åldras. Cirka 17 procent av befolkningen är yngre än 15 år, och 16 procent har fyllt 65 år. Enligt prognoserna kommer andelen barn att minska något, medan andelen äldre ökar snabbt. Finländarnas livslängd ökar hela tiden. Den förväntade livslängden är 82 år för kvinnor och 75 år för män. Nedgången i nativiteten avtog i början av 1990-talet och kurvan har småningom vänt uppåt under hela 2000-talet. År 2004 uppgick den totala fertiliteten till 1 800 födda barn per 1 000 kvinnor.

Finländarna ingår i genomsnitt sitt första äktenskap i 30 års ålder; kvinnorna vid 28 års och männen vid 32 års ålder. Personer av samma kön har kunnat registrera sitt partnerskap från och med år 2002. En femtedel av familjerna lever i samboförhållande. Av barnfamiljerna lever 14 procent i samboförhållande.

Medelåldern för kvinnor som föder barn är 30 år, och medelåldern för förstföderskor är 28 år. Majoriteten, 81 procent, av familjerna har ett eller två barn. Finlands skilsmässostatistik hör till de högsta bland EU-länderna.

Publikationer

- Jämställdhetslagen 2005. Social- och hälsovårdsministeriet. Jämställdhetsbroschyrer 2005:2swe.
- Jämställdhetsplanering på arbetsplatserna. Varför, vad och hur? Social- och hälsovårdsministeriet. Broschyrer 2005:6swe.
- Regeringens jämställdhetsprogram 2004–2007. Social- och hälsovårdsministeriet. Publikationer 2005:2.

Adressuppgifter

Jämställdhetsenheten, social- och hälsovårdsministeriet
PB 33, 00023 STATSRÅDET, Finland
Tfn +358 9 16001, fax + 358 9 160 743 17
E-post: tasy@stm.fi
www.stm.fi/svenska

Jämställdhetsombudsmannens byrå
PB 33, 00023 STATSRÅDET, Finland
Tfn +358 9 16001, Fax +358 9 160 745 82
E-post: tasa-arvo@stm.fi , www.tasa-arvo.fi

Delegationen för jämlikhetsärenden
PB 33, 00023 STATSRÅDET, Finland
Tfn +358 9 16001, Fax + 358 9 160 741 67
E-post: tane@stm.fi , www.tane.fi

Internet

- www.stm.fi/svenska -> Jämställdhet
- www.minna.fi
- www.aanioikeus.fi -> På svenska
- Statistikcentralens statistik över jämställdheten mellan könen i Finland www.tilastokeskus.fi -> products and services -> themes -> gender equality
- www.virtual.finland.fi/

