

Hur står det till med jämställdheten i landet?

Jämställdhetsombudsman Jukka Maarianvaara
Mariehamn 28.5.2019

 Jämställdhets-
ombudsmannen

Vad är egentligen JämO?

6.6.2019

 Jämställdhets-
ombudsmannen

Ombudsmannens uppgifter

- Jämställdhetsombudsmannen är en självständig och oberoende myndighet som verkar i anslutning till justitieministeriet.
- Jämställdhetsombudsmannen övervakar lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen).
- Ombudsmannen ger råd och anvisningar om frågor som gäller jämställdhetslagen, om diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck och om främjandet av jämställdhet mellan könen.
- Statsrådet utnämner jämställdhetsombudsmannen för högst 5 år i sänder.

6.6.2019

 Jämställdhets-
ombudsmannen

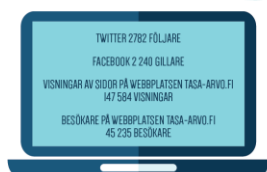
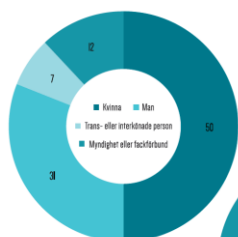
Jämställdhetslagens syfte

- **Förebygga diskriminering** på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck
 - Allmänt förbud mot diskriminering och särskilda förbud mot diskriminering (i arbetslivet, i läroanstalter, tillhandahållande av varor och tjänster) => gottgörelse till den som kränkts
- **Främja jämställdhet** mellan kvinnor och män
 - Jämställdhetsplan för läroanstalter och arbetsplatser (minst 30 anställda)
- Diskrimineringsombudsmannen (DO) ser till att diskrimineringslagen (övriga grund för diskriminering) följs

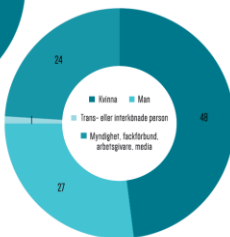
 Jämställdhets-
ombudsmannen

Lite statistik

DISKRIMINERINGS-
RELATERADE ÄRENDEN
SOM UPPKLARATS 2017,
ENLIGT DEN SOM TAGIT
KONTAKT (%)

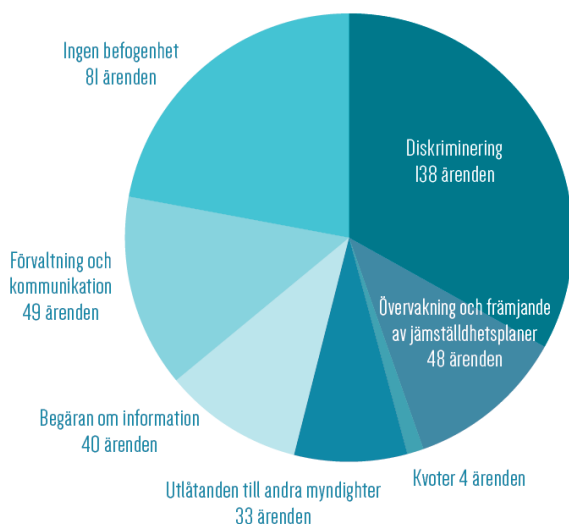


6.6.2019

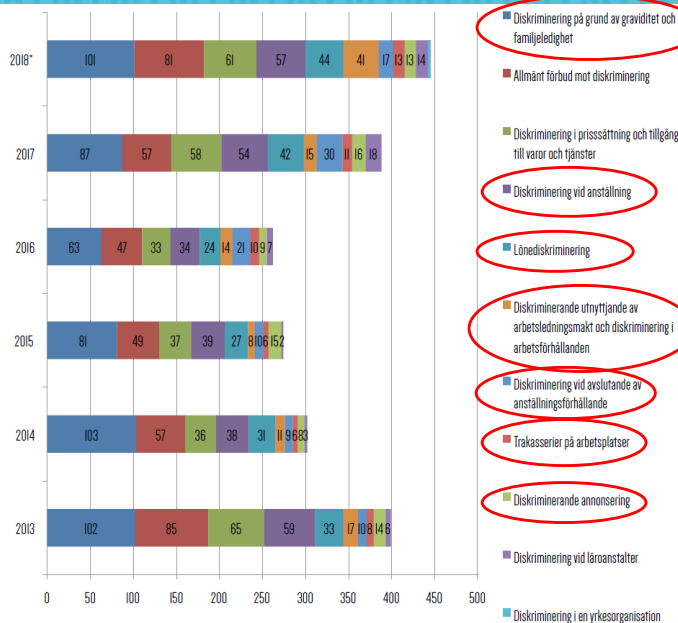


KONTAKTER TILL TELEFONRÅDGIVNINGEN ÅR 2017
ENLIGT DEN SOM TAGIT KONTAKT (%)

SKRIFTLIGT BEHANDLADE ÄRENDEN 2017
(417 st.)



Jämställdhetsombudsmannen



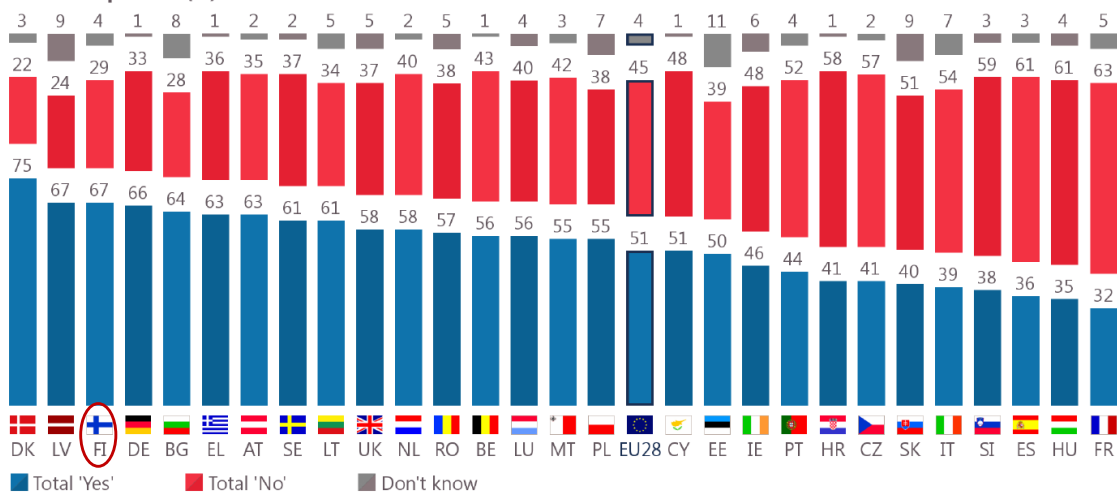
FIGUR 2. Skriftliga och telefonkontakter i diskrimineringsrelaterade ärenden 2013-2018 (tills 30.9.2018)

Hälften av alla diskrimineringsrelaterade kontakter till JämO har med **arbetslivet** att göra; hälften av dem berör diskriminering p.g.a. **graviditet och familjeledighet** (tidsbundna anställningar begränsas, svårigheter när man återvänder till arbetet efter familjeledighet osv.).

Jämställdhetsombudsmannen

QC2.3 Do you think that gender equality has been achieved in (OUR COUNTRY) ... ?

In politics (%)

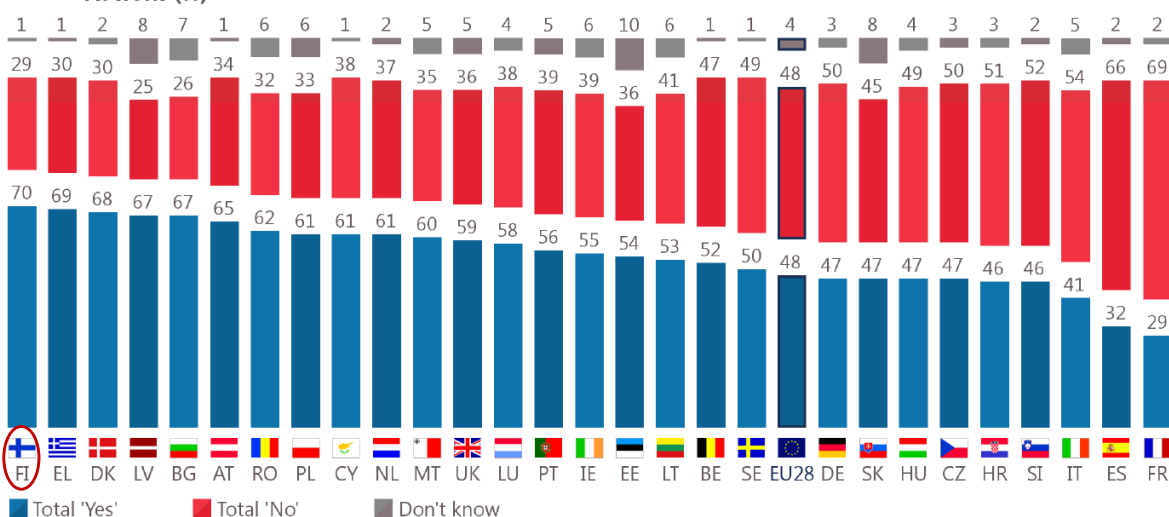


6.6.2019 European Commission: Eurobarometer 465 on Gender Equality (2017)

Jämställdhetsombudsmannen

QC2.1 Do you think that gender equality has been achieved in (OUR COUNTRY) ... ?

At work (%)

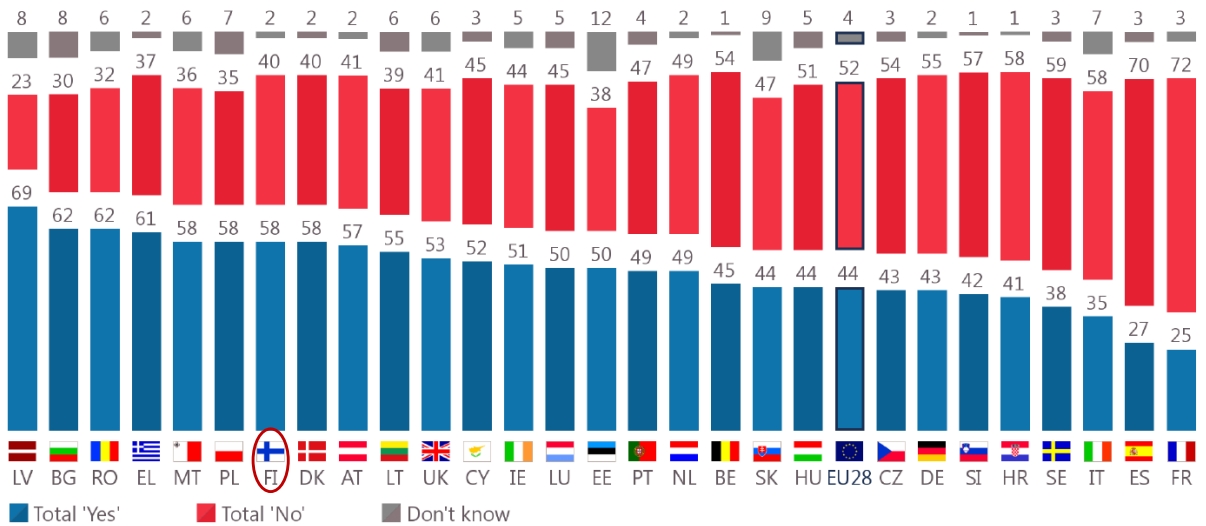


6.6.2019 European Commission: Eurobarometer 465 on Gender Equality (2017)

Jämställdhetsombudsmannen

QC2.2 Do you think that gender equality has been achieved in (OUR COUNTRY) ... ?

In leadership positions in companies and other organisations (%)



6.6.2019 European Commission: Eurobarometer 465 on Gender Equality (2017)

Jämställdhetsombudsmannen

B 22/2018 RD

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS
BERÄTTELSE
TILL RIKSDAGEN **2018**



<https://www.tasa-arvo.fi/web/sv/publikationer>

Jämställdhetsombudsmannen

Berättelsen till riksdagen

- Enligt lagen ska jämställdhetsombudsmannen en gång vart fjärde år ge riksdagen "en berättelse om hur jämställdheten förverkligats." Den här berättelsen är den första.
- I berättelsen behandlas t. ex. följande tema:
 - Arbetslivet (jämställdhetsplanering, diskriminering p.g.a. graviditet, osv.)
 - könsmångfald (könsidentitet och könsuttryck),
 - sexuella trakasserier och våld mot kvinnor, och
 - anmärkningar om utveckling av jämställdhet i samhället och politik.
- I berättelsen gav vi rekommendationer om de teman vi behandlade

6.6.2019

 Jämställdhets-
ombudsmannen

Jämställdhet i arbetslivet

- **Löneskillnaden** är ca. 16 % trots två likalönsprogram
 - 21 % i pensionerna
- Visstidsarbete (19 % vs. 13 %) och deltidsarbete (20 % vs. 10 %) är vanligare bland kvinnor; 57 % av anställda med nollavtal är kvinnor
 - Inverkar på löneutvecklingen, försvårar sammansättning av arbete och familj och orsakar ökad möjlighet att bli diskriminerad på grund av graviditet och familjeledighet
- Fördelningen av **familjeledigheterna** är mycket ojämn: papporna tar bara ca. 10 % av föräldraledigheterna

6.6.2019

 Jämställdhets-
ombudsmannen

Rekommendationer: arbetslivet

- T.ex.:
- En **reform av föräldraledigheten** som avsevärt utökar ledigheterna som är öronmärkta för pappor och utökar flexibiliteten i hur ledigheterna tas ut
- Ökad **löneöppenhet** (lönediskrimineringsfall, lönekartläggning)
- Förebyggande av diskriminering p.g.a. graviditet och familjeledighet borde tas med i nästa jämställdhetsprogram

6.6.2019

 Jämställdhets-
ombudsmannen

Flera **kampanjer** för jämnare fördelning av familjeledigheter och mot diskriminering p.g.a. graviditet och familjeledighet (även på svenska):

"Föregångare" (edelläkävijä.fi)

"Diskriminering på grund av graviditet är inte en lek" (raskaussyrijinta.fi)

"Pappatid" (isäaika.fi)



Testa om din arbetsplats är en pionjär!

edelläkävijä.fi

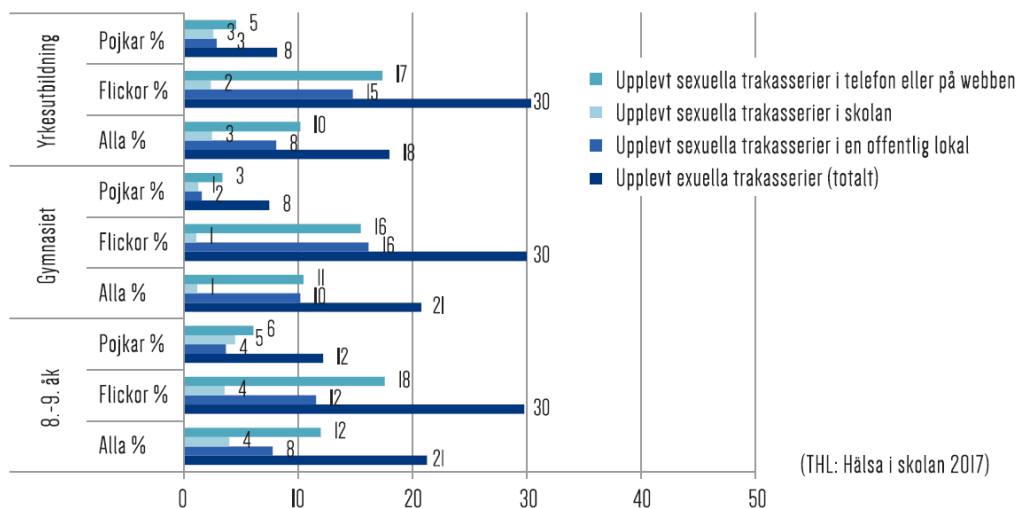
 Jämställdhets-
ombudsmannen


6.6.2019

Jämställdhet vid läroanstalterna

- Läroanstalterna har skyldighet att utarbeta en jämställdhetsplan
 - Syftet är att säkerställa att man på läroanstaltnivå arbetar systematiskt för att främja jämställdheten - i stället för ett dokument!
- Arbetsmarknaden i Finland (och på Åland) är mycket segregerad; stereotypiska uppfattningar om olika yrken och studieval borde brytas ned redan i skolor
 - Under 10 % av anställda arbetar i jämställda yrken
- 30 % av flickorna i grundläggande utbildning samt i gymnasier och yrkeskolor hade upplevt sexuella trakasserier och 8 - 12 % av pojkarna (Hälsa i skolan 2017)

6.6.2019

 Jämställdhetsombudsmannen


FIGUR 5. Sexuella trakasserier som upplevts av elever på årskurs 8-9 i den grundläggande utbildningen och av elever som avlägger första och andra året i gymnasier och yrkesläroanstalter under de senaste 12 månaderna.

6.6.2019

 Jämställdhetsombudsmannen

Rekommendationer: läroanstalter

- Det bör utredas hur jämställdhetsplaneringen fungerar i grundskolorna (tillsynsprojekt av JämO med DO)
- Frågor som gäller främjandet av jämställdheten bör inkluderas starkare i **lärarutbildning** och lärarnas fortbildning
- Läroanstalterna bör följa upp hur vanligt det är med **sexuella trakasserier** och hur effektiva åtgärderna är
- **Skillnader mellan könen i inlärning** och orsakerna till dem borde analyseras vidare

6.6.2019

 Jämställdhets-
ombudsmannen

Könsmångfald

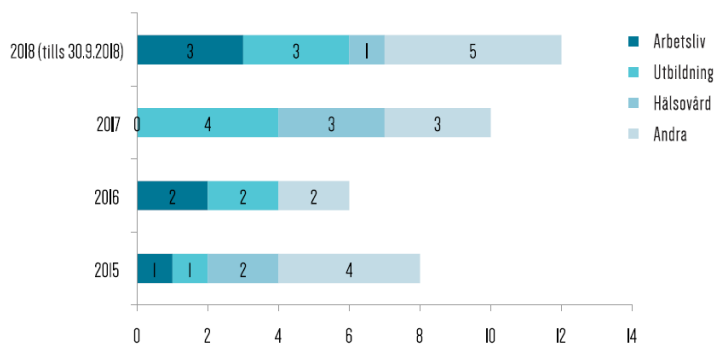
- Sedan 2015 har jämställdhetslagen förbjudit diskriminering p.g.a. könsidentitet och könsuttryck
 - Myndigheter, arbetsgivare och utbildningsordnare är dessutom skyldiga att **förebygga diskriminering** på ett målriktat och planmässigt sätt
- Personer som tillhör könsminoriteter upplever dock diskriminering
 - 70 % av transunga har upplevt trakasserier
- Personlig integritet av transpersoner och interkönade kränks
 - Translagens krav på avsaknad av fortplantningsförmåga
 - Onödig könsorganskirurgi på interkönade barn

6.6.2019

 Jämställdhets-
ombudsmannen

Rekommendationer: könsmångfald

- **Translagens** krav på avsaknad av fortplantningsförmåga som en förutsättning för fastställande av könstillhörighet slopas
- Könsgörelsekirurgi på **interkönade barn** som är medicinskt omotiverad ska upphöra



FIGUR 2. Misstankar om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck som anhängiggjorts skriftligen sedan ändringarna i jämställdhetslagen i.1.2015 (antal/år)

6.6.2019

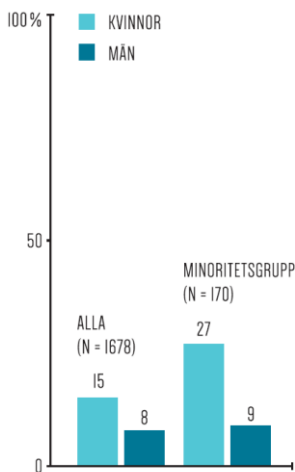
Jämställdhets-
ombudsmannen

Sexuella trakasserier, hatretorik och könsbaserat våld

- Sexuella trakasserier är inget nytt fenomen, men det krävdes **#MeToo** innan man började diskutera om problemet
 - Sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön är förbjudna i jämställdhetslagen som diskriminering
 - Enligt jämställdhetsbarometern (2017) hade 56 % av kvinnor under 35 år upplevt sexuella trakasserier under de senaste två åren (16 % av män)
- **Sexistisk hatretorik** baserar sig på hat på grund av kön
 - Unga kvinnor och kvinnor i offentligheten, som politiker, journalister och forskare är särskilt utsatta

6.6.2019

Jämställdhets-
ombudsmannen



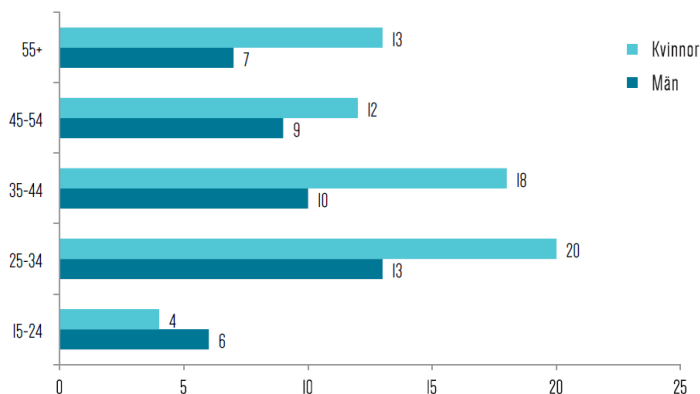
Kvinnor har i större utsträckning än män upplevt hatretorik under de senaste två åren

Jämställdhetsbarometern 2017

6.6.2019

FIGUR 6. Löntagare i huvudsyssla som noterat sexuella trakasserier och/eller trakasserier på grund av kön och/eller skällsord på sin nuvarande arbetsplats 2017, andel enligt åldersgrupp (%). N = 797*

*Tasa-arvobarometri 2017 (Jämställdhetsbarometern 2017)



Jämställdhetsombudsmannen

- **Våld mot kvinnor** är ett stort jämställdhetsproblem
 - Formerna av våldet, motiven och hur vanligt förekommandet det är varierar stort enligt kön
 - Män upplever det mesta av våldet, eftersom den största delen av allt våld är våld mellan män
 - Sexuellt våld och våld i parförhållanden riktar sig typiskt mot kvinnor
- Genomförandet av den s.k. Istanbulkonventionen (Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet) har inte fått tillräckliga resurser

6.6.2019

Jämställdhetsombudsmannen

Rekommendationer: trakasserier osv.

- Rekvisiten för våldtäkt ska ändras så att den baseras på brist på samtycke
- Tillräckligt med resurser ska riktas mot genomförandet av Istanbulkonventionen
- Man behöver mer information om offrets och förövarens kön samt deras inbördes förhållande; även offerforskning som kartlägger könsbaserat våld

6.6.2019

 Jämställdhets-
ombudsmannen

Tack ska ni ha!

Jukka Maarianvaara

jukka.maarianvaara@oikeus.fi | @maarianvaara

www.tasa-arvo.fi | @tasaarvo_news

 Jämställdhets-
ombudsmannen