

Undertexter seminarium 28 maj 2019: Hur står de till med jämställdheten i landet?

JFD:

Sverige firade hundra år av kvinnlig rösträtt i fredags och vi i Finland kan ju känna att vi är lite bättre än så. Vi har haft kvinnlig rösträtt sedan 1906 och det finns anledning att känna stolthet. Bäst i Norden, eller först i Norden snarare. Det här året, supervalår, så känns det extra angeläget att använda sig utav den här rösträtten. Finland kvalar ju ofta in på topp-10 om man gör globala jämställdhetsmätningar tillsammans med dom övriga nordiska länderna. Så då kan man ju tänka att det står bra till med jämställdheten. Sipilä-regeringen i sitt regeringsprogram 2015 konstaterade i sin lägesanalys att kvinnor och män är jämställda. Punkt. Det var lite på den nivån det var.

Det känns ju lite svårt att hålla med om den bedömningen. Även om vi globalt sett har kommit långt, så vet vi att det finns en hel del arbete kvar att göra. Det kan vi vara överens om allihop som är här ikväll. Det gäller inom arbetslivet. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet förekommer fortfarande. Papporna tar inte ut lika mycket föräldraledighet. Transpersoner saknar grundläggande rättigheter. Listan kan göras lång.

Dessutom vet vi att det är farligt att vara kvinna i Finland och på Åland. Jämställdhetsombudsmannen nämner i sin berättelse till riksdagen en undersökning som publicerades år 2014 där man undersökte våld i nära relation i Europa, i EU och där kom Finland in på andra plats. Näst farligaste land i EU. Undersökningen konstaterade att 47% av kvinnor har upplevt någon typ av våld sedan de fyllt 15 år. Det är nästan varannan kvinna. Genomsnittet i EU var 33%, var tredje kvinna. Danmark var sämre än oss. Det är väldigt dystert.

Så vi hoppas förstås nu när de sitter i Ständerhuset och förhandlar nästa regeringsprogram att det kommer stå lite mer om jämställdhetsåtgärder i det. Vi hoppas att de har läst Jämställdhetsombudsmannens berättelse till Riksdagen med bra genomgång och med rekommendationer. De ska vi snart få höra mer om när Jukka [Maarianvaara] kommer och berättar om det.

Vi som ordnar det här seminariet är Ålands ombudsmannamyndighet. Jag jobbar där, jag heter Johanna Fogelström-Duns. Vi arbetar inom de områden som täcks av åländsk behörighet, vi har ju i princip samma lagstiftning på Åland som i riket. När det rör frågor under åländsk behörighet vänder man sig till oss och när det är riksfrågor så vänder man sig till Helsingfors. Vi hoppas att om man är tveksam att man plockar upp telefonen och frågar oss. Det är jätteviktigt. Så kan vi reda ut tillsammans. Det kan vara ganska snårigt med behörighetsfördelning för den enskilda personen och det ska man inte behöva fundera på som enskild individ.

Vi är med i nätverket bärkraft.ax. Ni ser den här loggan här. Det handlar om arbetet för ett hållbart Åland. Vi jobbar mot visionen alla kan blomstra. Alla kan blomstra i ett bärkraftigt samhälle på fredens öar.

Ikväll som ni vet eftersom ni har läst inbjudan, har vi med oss Jämställdhetsombudsman Jukka Maarianvaara som nu ska få ge sin presentation. Därefter har vi lantråd Katrin Sjögren och Vivan Nikula här. De berättar utifrån åländska perspektiv, vilka åtgärder har man gjort, vad planerar man. På slutet kommer vi ha en diskussions- och frågestund. Hoppas ni är med på det och tar tillfället i akt nu när vi har kunniga personer på plats, vi har också två kollegor till från Jämställdhetsombudsmannens byrå här i rummet så tillsammans här i rummet finns det mycket samlad kompetens här ikväll.

Som sagt, vi filmar seminariet. Vi kommer lägga ut en länk på hemsidan och på Facebook. Så om ni inte redan följer oss där så får ni gärna gå in och göra det. Välkomna!

JM:

Godkväll. Kan ni höra mig? Mycket bra. Det är trevligt att vara här. Tack för inbjudan, Johanna. Jag heter alltså Jukka Maarianvaara och kommer att berätta lite om jämställdhetsituationen på fastlandet och det gäller också lite Åland. Ni kan fråga och kommentera vad ni vill, när ni vill. Jag hoppas vi kan ha en dialog istället för bara en monolog, att det blir en diskussion om jämställdhetsfrågor.

Som Johanna nämnde hade Sipilä-regeringen inte så mycket i sitt program om jämställdhet. Några politiker har sagt att det var mera text om – ursäkta mitt språk – om häst\*\*\*t än om jämställdhet i regeringsprogrammet. (men jag kan inget bättre ord för det) Jag hoppas att det kommer finnas mer om jämställdhet i den nya regeringens program. Sämre kan det iallafall inte bli.

Rubriken på kvällen är "hur står det till med jämställdheten i landet?". Som Johanna sa, gav vi vår första berättelse till Riksdagen i slutet av förra året. Om jämställdhetsläget i landet. Ni kan ladda ner publikationen från våra webbsidor: [www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi) Där finns information på svenska och berättelsen finns också på svenska, naturligtvis.

Jag skulle vilja börja med att berätta lite om vad vi gör. Som Johanna sa så finns det olika befogenheter för Ålands ombudsmannamyndighet och på fastlandet finns det olika ombudsmannabyråer: jämställdhetsombudsmannen, diskrimineringsombudsmannen och barnombudsmannen, osv. Det finns alltså många ombudsmän på fastlandet. Ni kan alltid ringa till oss eller till Ålands ombudsmannamyndighet och fråga vem ni borde kontakta i vissa fall.

Jämställdhetsombudsmannens uppgifter är främst att övervaka lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, den sk jämställdhetslagen. Det omfattar också sk könsminoriteter alltså könsidentitet, könsuttryck osv. Inte bara kvinnor och män. Vi är en självständig och oberoende myndighet. Vi verkar i anslutning till justitieministeriet men är självständig och oberoende från ministeriet. Liksom också ombudsmannamyndigheten här på Åland. Vi ger information om jämställdhetslagstiftningen och följer jämställdhetsituationen i landet och i samhället. Den viktigaste uppgiften är att övervaka att jämställdhetslagen följs av arbetsgivare, myndigheter och läroanstalter. Vi ger råd och anvisningar i frågor som gäller jämställdhetslagen. Vi kan kontaktas i fall som gäller jämställdhet mellan män och kvinnor och könsidentitet. Vi övervakar även de främjande skyldigheter som arbetsgivare, myndigheter och läroanstalter har. Det finns i jämställdhetslagen paragrafer om förebyggandet av diskriminering och främjande av jämställdhet på ett aktivt sätt. Arbetsgivare, myndigheter och läroanstalter är som sagt skyldiga att främja jämställdhet. Alltså inte bara att inte diskriminera utan också främja jämställdhet.

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering pga kön, könsidentitet och könsuttryck. Där ingår det allmänna diskrimineringsförbudet där man definierar vad som menas med direkt diskriminering, indirekt diskriminering, sexuella trakasserier, trakasserier pga kön osv. Lagen omfattar även särskilda förbud mot diskriminering: i arbetslivet, vid läroanstalter, vid tillhandahållande av varor och tjänster. Om man blir diskriminerad i arbetslivet så kan man kräva gottgörelse från arbetsgivaren. Detsamma gäller läroanstalter osv. Om skolan inte vidtar åtgärder efter att man blivit medveten om att det förekommer sexuella trakasserier, så kan man kräva gottgörelse från skolan.

Ett sätt att främja jämställdhet på ett aktivt sätt är att utarbeta en jämställdhetsplan. Det gäller läroanstalter och arbetsplatser med minst 30 anställda. Det är detsamma för Åland. Av er som

arbetar, hur många vet att er arbetsplats har en jämställdhetsplan? Ganska många. Det kan ju vara så att ni arbetar på en arbetsplats med färre än 30 anställda. Men det är bra att ganska många vet att ni har en plan på arbetsplatsen. Vet ni också vad det står i planen? OK. Det finns några bekanta här, jag vet att ni känner väl till vad som står i planen. Diskrimineringsombudsmannen i landet övervakar diskrimineringslagen där finns övriga diskrimineringsgrunder. För oss är det kön, könsidentitet och könsuttryck. För diskrimineringsombudsmannen är det tex ålder och alla andra grunder för diskriminering. I arbetslivet är det inte DO som övervakar diskrimineringslagen utan där är de arbetarskyddsmyndigheterna som övervakar, så det är lite besvärligt.

Lite statistik om kontakter som vi får årligen. Det här exemplet är från 2017. Vi hade ca 400 skriftliga kontakter, en tredjedel av dem var diskrimineringsärenden. Det var också ganska många ärenden där vi inte hade befogenhet, utan det var DO och arbetarskyddsmyndigheten som hade befogenhet i dessa ärenden. Men ganska många diskrimineringsärenden. Hälften av de diskrimineringsrelaterade frågorna kom från arbetslivet. Hälften av dem i sin tur var ärenden pga graviditet och familjeledighet. Det är år efter år det vanligaste området där vi blir kontaktade, diskriminering pga graviditet och familjeledighet. Här ser ni könsfördelningen på dem som kontaktat oss. Ungefär hälften av både skriftliga och telefonkontakter var från kvinnor, ca en tredjedel var från män. Resten inkluderar trans- eller interkönade personer, myndigheter, fackförbund och medier. Men man kan säga att hälften av dem som kontaktar oss är kvinnor och en tredjedel är män. Fråga när ni vill, om ni har frågor.

Dessa områden markerade med röd cirkel är ärenden som rör arbetslivet. Som ni kan se är en stor del av diskrimineringsrelaterade kommer från arbetslivet. Det vanligaste är just diskriminering pga graviditet och familjeledighet, därefter diskriminering vid anställning. Där får vi också ganska mycket kontakter från män. Lönediskriminering är den tredje största frågan i arbetslivet. Diskriminerande utnyttjande av arbetsledningsmakt och diskriminering i arbetsförhållanden osv. Trakasserier på arbetsplatser är den röda [delen av stapeln] där. Det är inte så mycket då vi vet hur vanligt det är att man blir trakasserad på arbetsplatserna så får vi inte så mycket kontakter vad gäller detta.

Fråga från publiken: Vad innebär diskriminering i prissättning och tillgång till varor och tjänster?

JM: Här har vi experten, Miko Lempinen, överinspektör från min byrå. Vill du svara på frågan?

[paus för tekniken]

ML:

Det kan vara hemskt varierande frågor som kommer till oss. Det kan vara morsdagsrabatter, farsdagsrabatter. De är ju acceptabla om prisrabatten är liten. Sen finns det frågor om barberartjänster, restauranger som har fritt inträde för kvinnor fram till kl 22 på kvällen medan herrarna måste betala fem euro... det kan vara så gott som vad som helst som har att göra med varor och tjänster. Det kan vara inträdet till någon bilmässa osv. Det kan vara varierande frågor.

JM:

Jag vet inte om ni minns Finnlayson-fallet härom året. Där fick kvinnorna 17% rabatt under kampanjtiden eftersom löneskillnaden var 17%. Vi fick ganska många frågor om detta och gav utlåtande två gånger eftersom de hade två kampanjer.

Har ni flera frågor? OK.

Jag har ett par bilder från Eurobarometer om jämställdhet på engelska. Här frågade man medborgare om de upplever att jämställdhet har uppnåtts i ditt land i vissa områden. Det första var politik. I Finland uppgav två tredjedelar att jämställdhet har uppnåtts i politiken. Vi har haft kvinnlig president,

utrikesminister och försvarsminister så det kanske är lätt att tänka att vi har uppnått jämställdhet och man behöver inte göra något [mer] åt saken.

Man frågade också om jämställdhet har uppnåtts inom arbetslivet? 70% av finländarna uppgav att ja, man uppnått jämställdhet inom arbetslivet. Där finns också Grekland, Danmark, Lettland, Bulgarien det är lite konstigt. Sverige som vi tänker att är lite bättre på jämställdhet i arbetslivet, där var man mycket mer kritiska än finländarna. Kanske svaret är att vi tänker att vi är så jämställda och då behöver vi göra något mer.

Fråga från publiken:

Finns det uppgifter på hur många kvinnor kontra män som har svarat på enkäten?

JM:

Det finns inte för varje land enskilt utan aggregerat, för alla länder totalt. Där kan man se även ålder, yrkestitel, kön osv men inte för varje land enskilt. Men förstås var kvinnorna mycket mer kritiska i hela Europa än männen. Också i vår egen jämställdhetsbarometer, som tyvärr inte finns på svenska, kan man se att kvinnorna är mer kritiska vad gäller jämställdhetssituationen i Finland, tex inom arbetslivet. Kanske är det så att kvinnor upplever mer diskriminering i arbetslivet medan männen inte upplever det och kanske tänker de oftare att man uppnått jämställdhet.

Även vad gäller frågan om tjänstebefattning inom organisationer var man mer positiv. Om vi ser till företagsledning i landet finns det, tror jag, nio kvinnliga VD:ar i Finland och det finns 130 storföretag noterade på börserna så är det kanske inte en jämställd situation.

Det var lite om attityder bakom allmänna debatten. Några människor blir lite arga när man pratar om jämställdhet. Man tänker kanske att vi redan uppnått jämställdhet, och varför måste vi prata om det år efter år. Kvinnorna är ju redan i bättre ställning i landet. En paradox i den allmänna debatten.

Nu lite om vår berättelse till riksdagen. Där ser ni också webbadressen. Det är 180 sidor, men det finns några bilagor också så ni behöver inte läsa hela om ni inte vill. Såklart ska ni läsa om ni är intresserade. Det är den första berättelsen så det finns mycket analys om jämställdhetssituationen först och främst i arbetslivet, men även övriga samhällsområden. Där finns också en analys av några jämställdhetsforskare som bilaga. Dom har analyserat jämställdhet inom politik och hur man bedömer konsekvenser på jämställdhet i lagstiftningen.

Fråga från publiken:

Finns det några yrken där jämställdhet är genomförd i Finland?

JM:

Kanske är det bättre för tex jurister och läkare och några universitetsyrken. Där har det blivit så att män är i minoritet och blir mer och mer i minoritet tex inom juridiska och medicinska fakulteten. Där har skett lite förändringar genom åren. I de flesta yrken har det dock ännu inte blivit mer jämställt.

Fråga från publiken:

När vi säger jämställdhet, menar vi då att det är lika många 50-50 könsfördelning, eller pratar vi om möjligheten att få positioner?

JM:

När man pratar om s.k. jämna yrken, så är det minst 40-60.

Publik:

Så man pratar om dom siffrorna helt enkelt?

JM:

Ja, när man talar om jämna yrken så är minst 40% män eller kvinnor. Antalet människor som arbetar i dessa jämna yrken har minskat lite senaste åren. Situationen har inte blivit bättre. Könssgregationen i arbetslivet har inte minskat.

Berättelsen till riksdagen var den första berättelsen. Vi kunde inte behandla jämställdheten i hela samhället utan var tvungna att välja några teman. Arbetslivet är det viktigaste i vårt tillsynsarbete och därför är ca hälften av berättelsen om jämställdhetssituationen i arbetslivet. Vi har analyserat och granskat jämställdhetsplaner från arbetsplatser, från 60 kommuner och 20 företag. Situationen är inte så bra enligt vår granskning. Könsmångfald är en viktig fråga. Vi får se vad regeringen kommer att skriva om translagen i sitt program. Det ska bli mycket intressant att se. Sexuella trakasserier, våld mot kvinnor och hatretorik och anmärkningar om utveckling av jämställdhet i samhället och politik. Det är den analysen som jämställdhetsforskarna gjort som jag nämnde tidigare. Berättelsen inkluderar rekommendationer på de teman vi behandlat i rapporten.

Vad gäller jämställdhet i arbetslivet, så vet ni kanske att löneskillnaden är ca 16 % i hela landet. Jag vet inte hur det är på Åland, men jag tror att det är detsamma. För pensionerna är det 21 %. Där kan man se att kvinnorna tar mer familjeledighet och får lägre pension också därför. Bland trenderna kan vi se att visstidsarbete och deltidsarbete är vanligare bland kvinnor. Det förorsakar också problem med diskriminering pga graviditet och familjeledigheter. 57% av anställda med nollavtal är kvinnor. Jag tror att majoriteten i personaluthyrning är kvinnor. Dessa trender inverkar på löneutvecklingen och försvårar möjligheten att kombinera arbete och familj och orsakar ökad risk att bli diskriminerad pga graviditet och familjeledighet.

Som Johanna sa i början, så är fördelningen av familjeledigheterna mycket ojämn, år efter år. Den där procenten har varit densamma under många år. Papporna tar ca 10% av föräldraledigheterna. Jag tycker själv att man behöver en reform av föräldraledigheten där den öronmärkta ledigheten för pappor utökas avsevärt. Samtidigt som man ökar flexibiliteten i systemet hur ledigheterna tas ut. I Sverige är systemet mer flexibelt. Också på Island där man har 3+3+3 system, där både pappor och mammor har tre månader öronmärkt ledighet och tre månader får de använda hur de vill. Där är pappornas del nästan 40% av ledigheterna.

Man borde också öka löneöppenhet i arbetslivet. Det är lättare att se om man blir diskriminerad om lönerna är kända. Även i lönekartläggning borde man ha större öppenhet än nuläget.

Vi har haft flera kampanjer för att öka pappornas familjeledighet, men det har inte fungerat så bra. Vi har haft två kampanjer mot diskriminering pga graviditet och familjeledighet. Social- och hälsoministeriet hade kampanjen "pappatid" som var inriktad först och främst till pappor som arbetar inom manligt dominerade branscher. Mer information om kampanjerna hittar ni på hemsidorna här, också på svenska.

Om jämställdhet vid läroanstalterna, som jag sade så har de skyldighet att utarbeta en jämställdhetsplan. Det ska inte bara vara ett dokument, utan läroanstalterna borde ha jämställdhetsglasögon så de ser vad man borde göra för att främja jämställdheten på varje enskild läroanstalt. Arbetsmarknaden är mycket segregerad men det är något som händer redan i skolan. Pojkar och flickor väljer en väg som leder till yrken som är mycket segregerade. Därför borde man göra något redan i skolan för att bekämpa den här situationen. Sexuella trakasserier är ett problem i skolorna. Här sägs att 30% av flickorna och ca 10 % av pojkarna har blivit trakasserade. Men det händer inte alltid i skolan, utan det händer på stan och övriga platser. Men i skolan kan man lära barnen om gränser och om sexuella trakasserier. Det är viktigt att tala om gränser.

Här kan ni se några siffror om sexuella trakasserier från Hälsa i Skolan enkäten.

Vi har några rekommendationer för läroanstalter. Först rekommenderar vi att det borde utredas hur jämställdhetsplaneringen fungerar i grundskolorna. Vi har nu ett gemensamt projekt med DO där vi har frågat från utbildningsanordnarna vad de har gjort i det här området. Hurdana anvisningar har de givit till skolorna osv. Jämställdheten borde vara med i lärarutbildningen och i lärarnas fortbildning. Läroanstalterna borde veta hur vanligt det är att barn och ungdomar blir sexuellt trakasserade. Man borde också närmare utreda skillnaderna i inlärning mellan pojkar och flickor. Vi vet inte tillräckligt om orsakerna bakom dessa skillnader.

Om könsångfald. Vad gäller våra rekommendationer är det viktigaste att ändra translagen för att främja jämställdhet för könsminoriteter. Vi rekommenderar också att könsorganskirurgi på interkönade barn som är medicinskt omotiverat ska upphöra. Det finns barn där man inte kan säga om deras fysik om dom är flickor eller pojkar. Ofta gör man kirurgi när de är mycket små. Det borde upphöra.

Jag vet inte om ni har haft mycket debatt om #metoo på Åland, men det är något man behöver prata mer om. Man behöver arbeta hela tiden så att sexuella trakasserier upphör. Här ser ni några siffror från Finland. 56% av kvinnor under 35 år har upplevt sexuella trakasserier under de senaste två åren.

Sexistisk hatretorik är ett tema som man borde prata mer om. Även män blir utsatta för hatretorik men det skiljer sig när hatretoriken är inriktad mot kvinnor än mot män.

Fråga från publiken:

Har du några tankar varför diskussionen kring #metoo har varit så olika i Sverige jämfört med Finland?

JM:

Det är svårt att säga. Kulturen är olika, kanske diskuterar man mer i Sverige. Kanske ser man sig som mer jämställda i Sverige och därför blev det en chock det som kom fram genom #metoo.

Kommentar från publiken:

Det var ingen chock i Sverige, kanske mest att det var lite överraskande att det så många kända män. Men det var väl ingen överraskning egentligen.

JM:

Men det gäller inte bara några kända män eller några kända kvinnor. Utan det är nånting som mest kvinnor, men också män, upplever på arbetsplatsen och i skolan osv. Det är inte bara några kändisar, utan man borde prata om sexuella trakasserier och vad man borde göra.

Här finns också några siffror om hatretorik till vänster och om sexuella trakasserier till höger.

Våld mot kvinnor är ett stort jämställdhetsproblem. Jag vet att ni har diskuterat mycket om detta på Åland. Staten – och kanske också landskapet – borde ge mer resurser för att behandla problemet. Det är svårt att tala om våld, och därför borde tydliga åtgärder tas för att förbättra situationen.

Fråga från publiken:

Kan det vara så – om jag får fråga – att dom som ska fatta beslut också misshandlar kvinnor?  
[Följdfråga ohörbar]

JM:

Det finns ganska få fall som handlar i domstolarna. Det borde vi inte heller vara tysta om i samhället.

Fråga från publiken:

Enligt Istanbulkonventionen ska man få stöd i akuta skedet och även ett långsiktigt stöd av experter på området med tillräcklig geografisk spridning i landet. Upplever ni att man tillgodoser detta i Finland just nu?

JM:

Vi har inte gjort tillräckligt för att tillämpa Istanbulkonventionen i Finland. Det finns många brister. Resurserna är en fråga. Det finns inte tillräckligt med skyddshem och de finns geografiskt på ställen som inte nås för alla. Hela tillämpningen av Istanbulkonventionen borde ges mer resurser. Men det är en politisk fråga hur mycket tyngd man sätter på det här arbetet.

Publikkommentar:

Man kan ju notera att det handlar om kvinnor. Hade det varit tvärtom så hade det sett annorlunda ut.

JM:

Kanske det.

Här kan ni se våra rekommendationer om trakasserier och hatretorik. Det vore viktigt att rekvisiten för våldtäkt ändras så den baseras på brist på samtycke. Det har man gjort i Sverige och det är också vad Istanbulkonventionen förutsätter.

Publikkommentar:

En sak som har intresserat mig länge. Misshandlar en man en annan man då kan man dömas till långa straff och böter. Varför heter det våldtäkt och inte misshandel? Våldtäkt är ju i grunden misshandel.

JM:

Det är en bra fråga. Det förekommer alltid våld i våldtäkt, men rekvisiten förutsätter att man ska hota eller använda våld. Det är konstigt att själva våldtäkten inte räcker som våld.

Det var min presentation. Om ni har fler frågor eller kommentarer så hör jag gärna dom.

Publikfråga:

Jag har en konkret fråga. Inbegriper begreppet familjeledighet även vårdledighet, eller är det föräldraledighet, moderskaps- och faderskapsledighet?

JM:

Det var en bra fråga. Det inbegriper även vårdledighet. Men i vårdledighet är pappornas del ännu mindre, bara 3 %. Det är en politisk fråga om vårdledigheterna bör förnyas och förändras. Där måste man också göra något.

Publik:

Är det samma fråga vad gäller diskrimineringslagens förbud mot diskriminering pga familjeledighet, inbegriper det också vårdledighet?

JM:

Ja, alla familjeledigheter ingår.

- Du hade en fråga.

Publikfråga:

Tack. Finland har ju kritiserats upprepade gånger i CEDAW-sammanhang för att man använt sig av medling i våld i parförhållanden. Det har man också sysslat med på Åland. Det är ju billigt och praktiskt på det sättet. Tidigare fanns det också en ruta för medling att kryssa för i formuläret hos polisen. Jag vet inte i vilken utsträckning man sysslar med detta idag. Min andra fråga gäller CEDAW. Tidigare var CEDAW centralt i Finlands jämställdhetsarbete och man hade rapporter med fyra års mellanrum. Alla ministerier och riksdagen och olika utskott var mycket engagerad i svar och uppföljning. Åland var också engagerat och finns nämnt i dom här rapporterna från FN. Nu verkar det som inget gjorts sedan senaste rapporten från 2014. Finland hade ju också en kommittémedlem, en halvåläning som var mycket aktiv och berömd för sitt arbete. Det enda individuella fallet som har gått till CEDAW var ett finländskt fall med finsk uppföljning. Jag såg att det var ett fantastiskt arbete som gjordes inom CEDAW. Men processen som sådan är den begrävd eller kommer den tillbaka med en ny regering? Om jag får fortsätta teoretisera så tycker jag mig se en internationell trend där CEDAW mister sin betydelse. Att CEDAW koncentrerar sig mer på Saudiarabien och Förenade Arabemiraten. Man bjuder in dom, tillåter en massa undantag, men nästan ingenting om Finland eller Norden. Däremot så finns det ju nu...

- Tack, kan du hålla det lite kort vi ska hinna med två presentationer till...

- Jag tänkte ställa en fråga, men jag kan avstå...

- Där var frågan om medling och betydelsen av rapporteringen till FN:s kvinnokommission och vad som har hänt med det. Lite kort om du kan säga nåt om det?

- Jag hade en liten fråga till. Det var om den här rapporten som kom 2 maj som ersätter, jag ser ju att ni är omnämnda där...



JM:

Jag vet inte vad som har hänt med CEDAW-fallet som Finland fick utlåtandet om. Anja är sakkunnig vid vår byrå. Vet du nånting om fallet?

- Jag tänkte inte på det fallet.
- Vad det om medlingen du ville veta något?
- Om medling och om hela CEDAW. Om Finland, Sverige, CEDAW. Om vi har skippat det och låter CEDAW syssla bara med Förenade Arabemiraten eller Saudiarabien.
- Det vet ja inte. Vi är också oberoende från CEDAW-rapporteringen. Jag vet inte vad som har hänt med CEDAW kommittén.

Anja Nummijärvi

Jag vet inte när Finland har avgivit sin senaste rapport, men processen fortsätter. Det är sant att Finland inte har brytt sig så mycket om CEDAWs rekommendationer. Men rapporteringssystemet det fortsätter. Jag har inte hört att det skulle ha hänt något med det.

JFD:

Tack. Vi ska släppa in lantrådet och Vivan Nikula som är här. Tack så jättemycket Jukka och det finns lite möjlighet efter att ha dialog.

- Jo tack ska ni ha.
- Hörs det nu?
- Jo, det är lite mekigt med dubbla system. Tack för ert tålamod.

KS:

Jag tänkte berätta hur vi arbetar med jämställdhetsfrågor i landskapsregeringen. När man får på sig jämställdhetsglasögonen är dom jättesvåra att ta av. När det gäller jämställdhet och jämlikhet så handlar det om fakta och statistik. Det skulle behövas en hel del statistik när man ser att 60-70% i Finland tror att det är jämställt i arbetslivet och politiken. Så det är bra att ni kommer med den här berättelsen. Blev det en debatt i riksdagen när ni överlämnade berättelsen? JM: lite grann, inte så mycket.

Jag tänkte kort berätta om hur vi jobbar med jämställdhet och hur landskapsregeringarna har jobbat med det genom åren. Det är lantrådet oftast som är ansvarig för jämställdhetsfrågorna. Det finns en jämställdhetschef som ni vet, Vivan Nikula. Jämställdhetsfrågorna finns på regeringskansliet. Där finns andra övergripande stabsfrågor: demokrati-, jämställdhets-, integrations- och ungdomsfrågor. I alla dessa frågor finns ett paraply. Det är jämställdhet. Det finns alltid ett könsperspektiv på funktionsrättsfrågor och integration etc. Jämställdhetsfrågor är väldigt viktiga. Den praktiska politiken förverkligas oftast inom andra avdelningar och områden: infrastruktur, social, näring. Också inom tredje sektorn, i kommunerna och inom politiken. Jag kan konstatera att vi har kvinnliga politiker på framträdande positioner: lantråd, talman, många partiledare etc. Men representationen i lagtinget, vårt folkvalda parlament, är i paritet med Afghanistan. Vi har 30 lagtingsledamöter och 7 är kvinnor. Ålänningarna röstar ju inte på kvinnor. Om man väl kommer in i ett parti, etablerar sig och arbetar hårt då har man möjlighet att bli talman eller partiledare. Men ålänningarna är ganska dåliga på att rösta på kvinnor. Tyvärr. Det är lite skämmigt. Vi pratade på förmiddagen och det är lite nedslående när man börjar gräva i siffrorna och ser hur det står till.

Landskapsregeringen har genom åren, mycket genom Vivans försorg, haft olika projekt. Jämställd barnomsorg, fritidssektor, jämställd skola. Vad gäller jämställd barnomsorg, finns nu en plattform på nätet där kommunerna kan använda sig av materialet som tagits fram under projektet. Lagstiftning är mycket viktigt för landskapsregeringen. Alltid när man gör lagar så finns ett stycke som reder ut jämställdhetskonsekvenserna av lagstiftningen. Ibland uppfyller inte kommunerna sitt jämställdhetsansvar. Under förra mandatperioden stiftades en lag om skyddshem. Det är kommunernas ansvar att tillhandahålla skyddshem. Tallbacken pratar vi om. Det var svårt att få kontinuerlig och enhetlig finansiering från kommunernas sida. Därför tog landskapsregeringen över finansieringsansvaret från kommunerna.

Lagtinget har i flera omgångar varit ganska aktiva. Som Jukka berättade så har vi behörighet över en del av jämställdhetsarbetet medan en stor del hör till riket. Förra mandatperioden gjorde lagtinget en framställning till Riksdagen där alla partier stod bakom att man skulle skärpa sexualbrottslagstiftningen och man ville också ha en samtyckeslag. Alla partierna stod bakom framställningen, men den nådde inte ända fram. Det fanns olika åsikter i riksdagen.

Lite motsatta diskussioner. Å ena sidan går det framåt, vi har #metoo diskussioner, å andra sidan går vi bakåt. Man börjar ifrågasätta aborträtt. Min egen åsikt är att jag tror inte att samma framställning om man skulle fråga sittande lagting att vi skulle få samtliga partier med oss idag. Segrar som man har vunnit måste man idag försvara på ett annat sätt än tidigare. Vi lever i andra tider. Det gäller att stå ut, stå på och försvara. Även om det är tröttsamt att försvara rättigheter man har uppnått en gång redan.

Sen har landskapsregeringen ett regeringsprogram för sin mandatperiod där man prioriterar frågor inom alla politikområden och också inom jämställdhet. Sittande landskapsregering har prioriterat våld i nära relationer, jämställd och jämlik hälso- och sjukvård, lika lön för likvärdigt arbete och maskulinitetsnormer. De är fokusområden som vi har haft. Vid varje budget de senaste åren har vi haft en jämställdhetsbilaga, så det har funnits tillfälle för lagtinget att varje år debattera vissa specifika jämställdhetsområden. Tex kvinnor och mäns olika villkor i demografin, kvinnors och mäns inflytande när det gäller hälsa och brott, könsaspekter på hushåll, åldringsvård och våld i nära relationer. Senast hade vi kvinnor och män i samhälle och arbetsliv förändringar under 2000-talet.

Landskapsregeringens områden är dels vår egen verksamhet, hur jämställda är vi i förvaltningen, vad driver vi för projekt, i budgeten – hur jämställd är man inom frivilliga brandkåren, på Musikinstitutet. Socialvårdsbyrån har tittat på hemvården. Hur jämställd är den? Av tradition har det varit att handla och städa. Men ensamma äldre kvinnor kanske behöver hjälp med att sätta upp en hylla eller byta ut en lampa. Hemvården har varit inriktad på tjänster som gäller ensamma män mer än ensamma kvinnor. Det dyker upp nya frågeställningar hela tiden ju mer man lär sig. Egen verksamhet och egna specifika politikområden.

Fakta och statistik är mycket viktiga och vi tar fram statistik en gång per mandatperiod. Den lilla skriften som heter på tal om jämställdhet. Då är ÅSUB med och hjälper till.

Fortbildning är en stor drivande kraft vad gäller jämställdhet. Här kan jag konstatera, om jag får vara lite kritisk gentemot kommunerna, att det är landskapsregeringen som tar ansvar för fortbildningen. Under den här mandatperioden har vi haft fortbildningsinsatser om kvinnors hälsa, om mäns hälsa, vi har haft killmiddag och nu den 14 juni ska vi ha närmast ska vi hålla seminarium om att möta våldsutsatta barn. Landskapsregeringen har under åren gjort otroligt stora fortbildningsinsatser.

Stora projekt som vi håller på nu är förstas arbetsvärderingsprojektet och ett projekt kring maskulinitetsnormer. Nu har vi bjudit ut det här med maskulinitetsnormer och sexuella trakasserier,

att man skulle ha ett projekt i gymnasiet. Det förorsakade stor debatt i sociala medier. Kanske någon såg det. Där ifrågasattes projektet. Det är ett stort projekt för att motverka normer och sexuella trakasserier.

Slutligen några ord om utvecklings- och hållbarhetsagendan. Det finns sju strategiska utvecklingsmål och de två första handlar om människor och där jämställdhet är en viktig del i det. För att orka bry sig om miljön, klimat och Östersjön så måste basfunktionerna vara tillgodosedda. Man måste ha ett jämställt samhälle, det ska inte finnas våld man ska ha arbete och sysselsättning osv. Meningen är att vi ska ha ett jämställt samhälle 2030. Det är nedslående om man ser till statusrapporten som också kommer. Det blir lätt klichéer och folk kan bli trötta på hållbarhet. Statusrapporterna mäter för att se om vi kommer framåt. Nu kommer statusrapport 3 och det är faktiskt så att vi inte kommer framåt. Det går inte speciellt mycket framåt tyvärr. En stor sak vi gjort under mandatperioden är att vi kartlagt våld i nära relationer på Åland för första gången. För att ha något att gå efter och kunna mäta igen. Vad händer här, vad behöver vi göra för att förhindra våld i nära relation. Det är inte helt enkelt på Åland i de små samhällena som vi har med sociala kontrollen. Vivan kommer prata mer om det här, men det visar sig att man inte tar kontakt med myndigheter. Man tar kontakt med vänner och grannar. Det är ett dilemma som vårt samhälle har.

Vivan vill du berätta mer så kan vi diskutera mer sedan och svara på frågor.

VN:

Tack, jag ska hålla mig kort så får ni komma in med frågor. Jag ville först kommentera det här med projekt. Ibland riktas det en hel del kritik mot att man utför ett arbete i projektform. Det handlar ju om att sätta igång, ge modeller, verktyg och metoder. Sen är det meningen att ordinarie verksamheter tar över. Det händer ju inte alltid, men så är tanken. Jämställd barnomsorg har vi hållit på med i sju år och vi har gett över det till kommunerna flera gånger men det sitter kvar hos oss.

Sen vill jag kommentera det här med medling. Det förekommer fortfarande. Under förra mandatperioden var vi aktiva och diskuterade med de som medlar, med åklagare och polis om att det måste stoppas. Nu har vi legat lågt och medlingen är i full gång igen. Det är lite som Katrin säger, så fort man tar ett steg bakåt och tänker att nu är det fixat så kommer det en backlash. Medlingen är inte bra. Den är inte rättssäker. Amnesty har gjort undersökningar som visar att det kan hända ruskiga saker i en familj efter medling. En hälsning till Finland att jobba bort den här lagstiftningen.

Vad gäller #metoo som jämställdhetsombudsmannen var inne på och det var lite frågor tidigare. På regeringskansliet har vi sett det som en viktig arbetsmiljöfråga. Vi har jobbat snart ett år på olika sätt, genom kunskapshöjande insatser och genom att fundera själva på frågorna, vidta åtgärder och arbeta fram en gemensam värdegrund för regeringskansliet. Så har vi jobbat och det har funnits ett stort intresse för frågan.

Inom landskapet arbetar vi med jämställdhetsintegrering. Vi sätter ett genus och jämställdhetsperspektiv på allt vi gör. Vi tittar på statistik. Hur ser det ut för kvinnor och män, vilka är konsekvenserna för kvinnor och män? Ibland är det status quo och ibland förbättrar det eller förvärrar det för någon och då måste man ta hänsyn till det.

Undersökningen om våld i nära relationer helt kort var en nedslående faktarapport om hur det ser ut. Enligt rapporten är 36% av åländska kvinnor och 20% av män i åldern 18-79 år utsatta för våld. När vi ser på de som blivit utsatta under det senaste året är det 16% av kvinnorna och 9% av männen. I 34% av dessa fall finns det barn med i bilden. Det utgör ca 360 barn på Åland som växer upp i det här

våldet eller själva är utsatta för våld. Vi har inte undersökt barnen skilt och vi har inte undersökt våld i samkönade relationer. Det står på agendan att göra.

Med tanke på undersökningen, Istanbulkonventionen och regeringens prioriteringar har vi tagit fram en handlingsplan mot våld i nära relation. Den är klar men ännu inte antagen. Först behöver vi reda ut vad som ska hända med ATV- Alternativ till våld. Ett program för män som utövar våld. Det har mött en del kritik. Anledningen till att vi tog fram detta i samarbete med ATV i Oslo var att många av kvinnorna som levde i våldsamma relationer sa att de inte kunde lämna eller vidta åtgärder om de inte visste att männen skulle få hjälp. Vi gick dem tillmötes och utbildade en grupp ledare. Det var svårt att få finansiering till programmet. Det här var år 2002. Som tillfällig lösning tog vi det till jämställdhetsenheten och den består än idag, 2019. Den här frågan om var ATV ska ha sin hemvist behöver nu få en lösning. Vi har haft en utredare som tittat på frågan och ska diskuteras inom kort. Nedslående var att i rapporten framkommer att ingen myndighet tycker att mäns våld mot kvinnor hör till deras ansvar. Rent pragmatiskt borde frågan höra hemma hos kommunerna. Jag har stora förhoppningar vad KST ska föra med sig.

Fråga från publiken:

När du säger ingen myndighet, räknar du med att kommunerna själva säger att det inte hör till dem?

VN:

Kommuner och andra myndigheter som man kan tänka sig. Mäns våld mot kvinnor är i första hand männens ansvar, men också samhällets ansvar att ha åtgärder för männen och hjälpa de utsatta. Att ha förebyggande arbete och kunskapshöjande insatser, det är samhällets ansvar. Därför är det sorgligt att det är som det är. Nu är jag väldigt öppenhjärtlig.

Vi får se var ATV ska ha sin hemvist. Det är en operativ verksamhet och hör inte hemma hos landskapsregeringen.

Som lantrådet nämnde har vi en hållbarhetsagenda med övergripande målsättning att alla kan blomstra i ett bärkraftigt samhälle på fredens öar. Vi har funderat mycket kring det här och jämställdhet, det har hetat ramprogram för jämställdhet, program för jämställdhet osv med liknande saker som kommer igen. Det är litet tradigt med ramprogram för jämställdhet med prioriteringar som ska förhandlas varje regeringsperiod. Jag har istället föreslagit att vi ska ha en agenda för jämställdhet som bygger på hållbarhetsagendan. Då kan vi följa upp åtgärder med indikatorer för hållbarheten. Det föll i god jord. Agenda för jämställdhet bygger på strategiskt mål ett: välmående människor vars inneboende resurser växer och mål två: alla känner tillit och har verkliga möjligheter att vara delaktiga. Som lantrådet säger, allt bygger på den sociala hållbarheten.

Hållbarhetsagendan är med till år 2030. Årliga handlingsplaner görs sedan i budgeten. Våld i nära relationer kommer att hänga länge till. Våld i nära relationer är en brist på demokrati, en brist på social hållbarhet, det är kriminellt, det är en stor jämställdhetsfråga, det är en individuell fråga och ett stort samhällsproblem som kostar massor med pengar. Andra prioriterade områden är män och maskulinitet och hälsa och livskvalitet. Jag hinner inte gå in mer på det här med tanke på klockan. Det här är vad landskapet gör och förverkligar. Vi arbetar både operativt och strategiskt. Vi jobbar med utveckling och uppföljning. Tack.

Tack så mycket Vivan, Katrin och Jukka. Tiden går ju alltid snabbt när man har en spännande diskussion. Vi har fem minuter kvar, är det några frågor?

- Jag hakar gärna på det som tidigare sagts om jämställdhetsombudsmannen i Finlands syn på medling och vad man kan förvänta sig?
- Vi har inget ställningstagande ännu i frågan. Jag vet att kvinnoorganisationerna har varit mycket aktiva vad gäller medlingsfrågan. Men jag tror, kanske kan Anja rätta mig, att det inte finns något ställningstagande än från vår sida. Vi har några rekommendationer i berättelsen, men inte om den här frågan. Det finns många frågor i samhället som vi som myndighet först måste fundera på och sedan ta ställning till. Har du Anja något att säga om det här?
- Vad gäller våld mot kvinnor är det en fråga som vi har till uppgift att följa vad gäller jämställdheten i landet. Men allt vi kan göra är att säga hur vi ser på frågan, vi har inte större mandat. Men vi känner väl till den kritik som särskilt många kvinnoforskare har framfört vad gäller medling. Men som Jukka sa har vi inte tagit upp just den här frågan, även om vi tagit upp många andra frågor vad gäller våld mot kvinnor i vår rapport. Det är dock en viktig diskussion.
- Finns det någon sista fråga eller medskick?
- Jag jobbar som familjeterapeut. Det här med medling är en viktig fråga. Man ska absolut inte medla när det förekommer våld som på det här sättet som nu tas upp. I ett parförhållande går man in i små detaljer och man bör tänka på det här ur ett större perspektiv. Det här är på regeringsnivå. Det är familjer vi pratar om, hur mår familjerna? Finns det våld i en familj så mår ju familjen inte bra. Då mår inte omgivningen bra. Precis som Vivan säger blir det jätte dyrt för samhället. Så det är absolut på regeringsnivå som man behöver tänka ut vad vi ska göra.
- Tack. Nu får vi dra ett streck. Våra gäster ska hinna med kvällsflyget. Tack så mycket alla som kom hit och alla som tittar på nätet. Vi delar Jukkas presentation till den som vill ha. Länken till rapporten finns på [www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi) och [www.ombudsman.ax](http://www.ombudsman.ax)
- Tack så mycket!