



JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS
ÅRSRAPPORT 2006

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UPPGIFTER	2
JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN HAR ORDET	3
FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN	4
JURIDISKA ÖVERVÄGANDEN I JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR.....	12
Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden 2006	12
Jämställdhetsnämnden, domstolarna och EG-domstolen.....	21
UTVECKLING AV VERKSAMHETEN	25
ANSLAG OCH PERSONAL	26
TRÄFFAR, BESÖK, FÖRELÄSNINGAR, INTERVJUER.....	26
STATISTIK	34

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UPPGIFTER

Jämställdhetsombudsmannen skall

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

Jämställdhetsombudsmannen kan bistå den som blivit utsatt för diskriminering i en rättegång som gäller gottgörelse eller ersättning, om saken spelar en betydande roll för tillämpningen av lagen.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att göra inspektioner på arbetsplatsen om det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren bryter mot jämställdhetslagen. Andra myndigheter skall i förekommande fall ge handräckning vid inspektionen.

Om jämställdhetsombudsmannen noterar att någon inte fullgör skyldigheterna eller efterlever bestämmelserna i jämställdhetslagen skall han eller hon genom anvisningar och råd försöka hindra att det lagstridiga förfarandet fortsätter eller upprepas. Ombudsmannen kan hänskjuta ett ärende som gäller lagstridiga åtgärder till jämställdhetsnämnden.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN HAR ORDET

Efter det bråda året då den reviderade lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män trädde i kraft kunde arbetet i början av 2006 koncentreras på att få de diskrimineringsärenden behandlade som på grund av brådskan året innan hade blivit liggande, på jämställdhetsplaner och på att genomföra översynen av systemet med ärendehantering som visat sig vara en utdragen process.

De reviderade bestämmelserna i jämställdhetslagen ledde till klart fler framställningar hos jämställdhetsombudsmannens byrå om rådgivning och livliga diskussioner under arbetsplatsbesök om jämställdhetsplaneringens möjligheter på arbetsplatserna. Inte minst lönekartläggningen väckte frågor och det gav också tillsynsmyndigheten en god uppfattning om hurdana problem med lönekartläggning man i verkligheten kämpar med på arbetsplatserna. Seminarier och arbetsplatsbesök kring jämställdhetsplanering visade också allt tydligare att man på arbetsplatserna inte alltid hade kännedom om vad likalöneprincipen i grunden handlar om. Det resulterade i ett beslut om att gå ut med effektivare basinformation om vad som avses med lika lön och för vem kraven i lagen är förpliktande.

Under rapportåret fortsatte samarbetet med WoM Oy i anknytning till VETO-programmet för att arrangera den typ av seminarier om föreskrifter för jämställdhetsplanering som arrangerats redan året innan runtom i landet. Personalen i offentlig sektor och arbetsgivarparten deltog aktivt i seminarierna.

I samråd med arbetsmarknadens centralorganisationer ordnades diskussioner för att kartlägga såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas erfarenheter framför allt av lönekartläggning och dess eventuella praktiska problem. Diskussionerna gav värdefull kunskap om jämställdhetsplaneringen på arbetsplatserna och om praktiska problem i arbetet.

Under rapportåret påbörjades det redan länge aviserade arbetet med en arbetsordning för JämO:s byrå. Hösten 2006 skrevs också en länge emotsedd egen kommunikationsstrategi för byrån i handlingsplanen för 2007. Mot slutet av året började byrån dessutom planera olika festligheter med anledning av att jämställdhetslagen fyllde 20 år i början av 2007.

Den fråga som kanske väckte mest bestörtning under året var regeringens proposition om delning av kostnaderna för familjeledighet, som gick ut på att pappor genom lag skulle få högre föräldrapenning än mammor. Propositionens syfte var att locka pappor att i större omfattning ta ut

familjeledighet och den vägen främja jämställdheten mellan könen i samhället. Särskilt bestörta var vanliga kvinnor som ställde sig helt främmande för tanken att pappor skulle få ett högre bidrag än mammor för att sköta sina barn hemma. Mannens arbetsinsats hemma skulle alltså ha varit mer värdefull än kvinnans motsvarande insats.

Propositionens syfte att bidra till att pappor tar ut familjeledighet var gott och lovvärt. Den väckte en hel del debatt i offentligheten både för och emot. Jämställdhetsombudsmannen lämnade sitt utlåtande i saken till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott och grundlagsutskott efter att ha hört grundlagsexperter. Jämställdhetsombudsmannens syn var att propositionen i sagda delar uppfyllde rekvisitet för direkt diskriminering och därmed stod i strid med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Riksdagens grundlagsutskott konstaterade att propositionen var diskriminerande och stod i strid med jämlikhetsbestämmelserna i grundlagen i de delar den föreslog olika stora föräldrapenningar för kvinnor och män.

Principen om likabehandling finns inskriven i Finlands grundlag, och undantag är bara tillåtna om de kan motiveras på ett sätt som är acceptabelt med tanke på de grundläggande rättigheterna. Något sådant acceptabelt argument för pappors högre föräldrapenning fanns inte.

Regeringens proposition väckte människor till insikt om hur svårt samhället fortfarande har att uppfatta jämställdhet mellan kvinnor och män som en fråga om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering som en grundläggande rättighet som garanteras i grundlagen.

Det är viktigt att komma ihåg att jämställdheten mellan könen inte är en marginalföreteelse vare sig i det rättsliga systemet eller den samhälleliga lagstiftningen. Jämställdheten mellan kvinnor och män ingår i kärnan i vårt rättsliga system och diskriminering är ingen förhandlingsfråga.

Päivi Romanov

FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN

Jämställdhetsplanering

För att främja jämställdhetsplaneringen besökte jämställdhetsombudsmannen några kommuner och arbetsplatser på olika håll i landet. Två arbetsplatser premierades år 2006 för förtjänstfullt och

systematiskt främjande av jämställdheten. I slutet av året ordnade jämställdhetsombudsmannen ett seminarium där jämställdhetsplaneringen vid läroanstalter diskuterades.

I detta skede övervakar jämställdhetsombudsmannen hur det står till med jämställdhetsplaneringen i huvudsak i samband med den övriga övervakningen av arbetslivet på grund av byråns begränsade personresurser. År 2006 mottog ombudsmannen 120 klagomål om diskrimineringssituationer i arbetslivet.

Vid misstänkta fall av diskriminering i arbetslivet då ombudsmannen inleder ett utredningsförfarande, har ombudsmannen infört praxis att i samband med annan utredning be arbetsgivaren om en utredning över jämställdhetsplanen. Om antalet anställda hos arbetsgivaren förutsätter att en jämställdhetsplan görs upp och en sådan ändå saknas, ställer jämställdhetsombudsmannen en tidsfrist för arbetsgivaren inom vilken planen skall göras upp och tillställas ombudsmannen. Om arbetsgivaren inte lämnar in en plan eller om planen är bristfällig, vidtar ombudsmannen åtgärder för att föra ärendet till nämnden eller uppmanar arbetsgivaren att komplettera planen. Hittills har de arbetsgivare som har fått en sådan uppmaning tillställt ombudsmannen en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsombudsmannens arbetsplatsbesök

Ombudsmannen gjorde nio arbetsplatsbesök år 2006. Temat för alla besök var främjande av jämställdheten i arbetslivet med hjälp av jämställdhetsplaner. Fem av de ställen ombudsmannen besökte var arbetsplatser inom den offentliga sektorn: Åbo stad och Nystads stad, samkommunen för landskapet Kajanaland, universitetscentret i Kajana samt Sibelius-Akademien. Fyra av besöken gjordes hos privata företag.

På ett undantag när hade arbetsplatserna gjort upp eller höll på att göra upp en jämställdhetsplan. Flera arbetsplatser hade också en arbetsgrupp som ansvarade för upprättandet och uppdateringen av jämställdhetsplanen samt uppföljningen av dess genomförande.

I Nystad träffade ombudsmannen stadsdirektören, ledamöter av stadsfullmäktige och företrädare för personalen.

I Åbo hade man beslutat att kombinera likabehandlingsplanen och jämställdhetsplanen. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det kan vara problematiskt att kombinera dessa

planer, eftersom en plan enligt lagen om likabehandling gäller den verksamhet myndigheterna utövar och en arbetsplatspecifik plan enligt jämställdhetslagen å sin sida är personalpolitisk. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade vidare att ifall likabehandlingsplanen gäller myndighetens agerande i relation till samhället så tillkommer likabehandlingsplanen och jämställdhetsplanen, vilken är förpliktande för myndigheten i egenskap av arbetsgivare, som resultat av olika processer. Vid diskussionerna framkom ändå att staden för närvarande inte har resurser att driva projektet vidare som separata planer.

Samkommunen för landskapet Kajanaland hade gjort upp ett preliminärt dokument för en jämställdhetsplan. Jämställdhetsombudsmannen rekommenderade att frågor om jämställdheten inkluderas i den enkät om välbefinnande i arbetet som görs för personalen. Hon poängterade betydelsen av olika utredningar som kartlägger situationen och eventuella problem på arbetsplatsen när en jämställdhetsplan görs upp. Det är också viktigt att informera om upprättandet av en jämställdhetsplan och om själva planen.

Universiteten har en lång tradition inom jämställdhetsarbetet. Vid nästan alla universitet och högskolor har man gjort upp jämställdhetsplaner. Universiteten och högskolorna har ändå fortfarande sina egna särskilda problem i fråga om jämställdheten mellan könen. Exempel på sådana problem är frågor som rör kvinnors karriärutveckling och visstidsanställningar. Också sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön lyfts ofta fram under universitetsbesöken. Sibelius-Akademien har utarbetat och publicerat förhållningsregler mot sexuella trakasserier och sexuellt ofredande. Sibelius-Akademiens jämställdhetsplan omfattar åren 2006-2010.

Under företagsbesöken utredde jämställdhetsombudsmannen särskilt de krav som den reviderade jämställdhetslagen ställer på jämställdhetsplaneringen. Jämställdhetsombudsmannen poängterade att jämställdhetsplanering är en process och att lagen ålägger arbetsgivaren att göra upp jämställdhetsplanen i samarbete med personalen.

Jämställdhetsombudsmannen talade vid företagsbesöken också om likalönsprincipens innehåll och betonade hur viktigt det är med lönekartläggningar som omfattar alla anställda. Ombudsmannen poängterade också hos företagen att alla lönedelar skall vara icke-diskriminerande.

Ombudsmannen uppmanade också företagen att ägna uppmärksamhet åt rekryteringsmetoderna och vilka signaler arbetsplatsannonserna ger en eventuell arbetssökande, när man i en organisation eftersträvar en jämnare könsfördelning.

Vid ett av de företag som besöktes pågick samarbetsförhandlingar på grund av personalnedskärningar. Jämställdhetsombudsmannen såg det som viktigt att också föräldralediga anställda deltar i diskussionerna, fastän de för tillfället inte är i arbete. Företaget använde sig av ett bonussystem där bonus beviljades endast för konkret deltagande i arbetet. Detta gav upphov till diskussion om graviditeters och moderskapsledigheters inverkan på den bonus som de anställda kan få.

Jämställdhetsprisen delades ut för sjunde gången

Social- och hälsovårdsminister Tuula Haatainen och jämställdhetsombudsman Päivi Romanov tilldelade 28.11.2006 två arbetsplatser diplom för förtjänstfullt främjande av jämställdheten på arbetsplatsen med hjälp av jämställdhetsplanering. Diplomen med tillhörande pris gick till Neste Oil Abp och patent- och registerstyrelsen.

Revideringen av jämställdhetslagen år 2005 skärpte kraven på jämställdhetsplanens innehåll. Vid premieringen strävade man att hitta sådana arbetsplatser som genom målmedvetet jämställdhetsarbete hade fått till stånd konkreta förbättringar.

Neste Oils viktigaste utvecklingsobjekt var lika lön och en ökning av andelen yrken med jämn könsfördelning. Bolaget hade strävat att minska löneskillnaden med några procent per år bland annat med hjälp av en jämställdhetspott. Målet i fråga om ökningen av andelen yrken med jämn könsfördelning och andelen personer som arbetar inom dem sattes till 20 procent före år 2010. Bolaget hade också som mål att utarbeta anvisningar om valet av sommarpraktikanter och personer som gör sitt examensarbete, för att säkerställa en tillräckligt stor andel kvinnor. Ytterligare ett mål var att öka kvinnornas andel i ledningsgrupperna och i nyckelpositioner.

Patent- och registerstyrelsens jämställdhetsplan ingår som en del i ämbetsverkets personalstrategi. De resurser som genomförandet kräver hade antecknats i jämställdhetsplanen och hela jämställdhetskommittén hade deltagit i en extern jämställdhetsutbildning. Målen, tidtabellerna och de ansvariga instanserna var klart angivna i planen. Ämbetsverket hade också främjat

jämställdhetsarbetet inom den offentliga sektorn genom att rapportera om sina egna erfarenheter för andra arbetsplatser inom den offentliga sektorn.

Jämställdhetsplaneringen i kommuner och samkommuner

Jämställdhetsombudsmannen ordnade i september en diskussion med ledningen och representanter för kommunala arbetsmarknadsverket. Temat för diskussionen var framför allt hur det står till med jämställdhetsplaneringen i kommunerna och sakkommunerna. Enligt en utredning som jämställdhetsombudsmannen publicerade i slutet av år 2005 (Tasa-arvosuunnittelu julkisella sektorilla. Selvitys suunnitteluvaihtoiteen toteutumisesta. Tasa-arvojulkaistuja 2005:3, sammandrag på svenska: Jämställdhetsplanering inom den offentliga sektorn. Utredning om genomförande av planeringsförpliktelsen) saknar oroväckande många kommuner helt och hållet en jämställdhetsplan. Vid mötet diskuterades också former för samarbete.

Ombudsmannen sände i slutet av året ett informationsbrev till alla kommuner och samkommuner för utbildning om jämställdhetsplaneringen såväl på arbetsplatser som vid läroanstalter. I brevet påminde ombudsmannen om de nya skärpta bestämmelserna om jämställdhetsplanering i jämställdhetslagen. Samtidigt klargjordes att underlåtenhet att fullgöra planeringsskyldigheten kan leda till sanktioner i form av viten.

Läroanstalterna påmindes om jämställdhetsplanens aktiva karaktär och om att också de studerande skall tas med i planeringen.

I slutet av året ordnade jämställdhetsombudsmannen ett seminarium för inbjudna kring temat jämställdhetsplanering vid läroanstalter. På plats var företrädare för olika läroanstalter och studentorganisationer, myndigheter och fackorganisationer inom området samt företrädare för Kommunförbundet. Vid seminariet diskuterades bl.a. vad som särskilt bör beaktas i läroanstalternas jämställdhetsplanering och vilka saker som i allmänhet har upplevts som jämställdhetsproblem vid olika läroanstalter. De saker som särskilt lyftes fram gällde sexuella trakasserier och sexuellt ofredande, studiehandledning och en förbättring av lärarnas jämställdhetskunskap.

Under rapportåret utredde jämställdhetsombudsmannen också omfattningen av skyldigheten för läroanstalter att utarbeta en jämställdhetsplan. Bestämmelsen omfattar i sin ordalydelse inte bara anordnare av examensinriktad utbildning, utan också det fria bildningsarbetet och anordnare av kortvarig undervisning. Endast grundskolorna står utanför planeringsskyldigheten.

Under sommaren sammanställde en högskolepraktikant vid ombudsmannens byrå en utredning om de utbildningsanordnare som omfattas av bestämmelsen om jämställdhetsplanering vid läroanstalter. Gymnasierna och yrkesläroanstalterna drivs huvudsakligen av kommuner eller samkommuner. Yrkesutbildning ordnas vid särskilda yrkesläroanstalter, som till en del drivs av företag eller samfund. Den utbildning som ges vid dem är examensinriktad och långvarig. Vid vuxenutbildningscentren ges å sin sida såväl examensinriktad som kortvarig undervisning. Särskilda läroanstalter finns också inom brand-, polis- och bevakningsbranscherna samt för de militära yrkena. Yrkehögskolornas och universitetens förvaltningsmodeller påminner om varandra. Inom det fria bildningsarbetet verkar folkhögskolor, medborgarinstitut och studiecentraler samt idrottsutbildningscenter. Också den utbildning som ordnas av sommaruniversitet och föreningar omfattas av jämställdhetslagen. Allt som allt har det uppskattats att skyldigheterna i jämställdhetslagen gäller över 1 300 läroanstalter.

I bestämmelsen om jämställdhetsplanering vid läroanstalter har det inte ställts upp några minimikrav i fråga om antalet anställda eller studerande vid läroanstalten, vilket gör att skyldigheten i mycket vid utsträckning omfattar anordnare av utbildning. En ytterligare utmaning är att det endast vid en del av de läroanstalter som omfattas av skyldigheten finns stadigvarande personal och organiserad studentverksamhet.

Problematiskt förslag om ändring av föräldradagpenningarna (Dnr 324/2006)

Jämställdhetsombudsmannen gav ett utlåtande till riksdagens grundlagsutskott om regeringspropositionen RP 112/2006 rd i vilken bestämmelserna om moderskaps- och föräldrapenning föreslogs bli ändrade. Jämställdhetsombudsmannen såg det som problematiskt att föräldrapenningens belopp enligt förslaget skulle bestämmas på olika sätt för mödrar och fäder. Moderskapspenningen föreslogs bli höjd till 90 procent för de 56 första vardagarna och föräldrapenningen till fadern och faderskapspenningen för pappamånaden föreslogs bli höjd till 80 procent för de första 50 vardagarna. Moderns föräldrapenning skulle ha bestämts enligt 70 procent.

Eftersom villkoren för att få föräldradagpenning med undantag av pappamånaden är de samma för mödrar och fäder, men ersättningen skulle ha bestämts enligt olika procentsats, hade förfarandet försatt kvinnor och män i olika ställning på grund av kön och inneburit direkt könsdiskriminering.

Med höjningen av moderskapspenningen ville man kompensera mödrarnas lägre föräldrapenning. Eftersom det rör sig om olika ledigheter med olika syften och olika bestämningsgrunder, kan ledigheterna enligt jämställdhetsombudsmannen inte jämföras med varandra och de förmåner som betalas för dem inte heller kompensera varandra.

Även om lagstiftningen under vissa förutsättningar tillåter så kallad positiv särbehandling, ansåg ombudsmannen att den föreslagna olika behandlingen av kvinnor och män inte kunde motiveras som positiv särbehandling. Fäderna är inte i en sämre position än mödrarna i fråga om föräldraledigheten, fastän de utnyttjar sin rätt till föräldraledighet mera sällan än kvinnorna. De föräldrapenningar som betalas till fäderna är redan nu klart högre än de som kvinnorna får. Regeringens förslag skulle ha ökat denna skillnad ytterligare.

Förslaget var problematiskt också med tanke på likalönsprincipen. Fastän förslaget syftade till att främja jämställdheten, försökte man nå målet genom att stärka männens ställning, som i allmänhet i ekonomiskt hänseende är bättre än kvinnornas.

Ombudsmannen uppfattade också begreppet ”familj” som problematiskt, eftersom det inte finns endast en familjform i samhället. Särskilt konkret rör bristerna i regeringens förslag de ensamstående föräldrarna. Fattigdom hos familjer med bara en förälder har ökat och blivit vanligare och förslaget skulle ha inneburit en fortsatt förstärkning av denna utvecklingslinje. Eftersom den stora majoriteten av de ensamstående föräldrarna är kvinnor, vars familjer inte skulle ha haft någon nytta av en höjning av ett ekonomiskt stöd riktat till män, innehöll förslaget också en risk för indirekt diskriminering.

En brist kom till synes också för adoptivföräldrars del. En adoptivmoder skulle inte ha fått höjd moderskapspenning, eftersom moderskapspenning endast betalas till biologiska mödrar. Endast adoptivfadern skulle ha haft nytta av höjningen av den förmån som betalas till mannen.

Riksdagens grundlagsutskott ansåg att regeringens förslag stod i strid med grundlagen. Sedermera ändrade regeringen sitt förslag så att höjningen av föräldrapenningen är den samma för såväl fäder som mödrar.

Herrfrisörernas och damfriseringarnas prissättning får inte grunda sig på kön

(Dnr 3/51/04)

Europeiska unionens råd gav i december 2004 ett direktiv om lika behandling av män och kvinnor i fråga om tillgången till och utbudet på varor och tjänster. Direktivet innebär bl.a. att det inom EU-området inte får tas ut olika priser av män och kvinnor för varor och tjänster på grund av kön. I Finland har prissättning som grundar sig på kön redan tidigare varit förbjuden sedan år 1987 enligt jämställdhetslagen.

Olika priser för män och kvinnor har väckt diskussion bl.a. i fråga om herrfrisörernas och damfriseringarnas tjänster och jämställdhetsombudsmannen har upprepade gånger kontaktats i frågan. Olika priser har motiverats bl.a. med att det är mindre arbetskrävande att klippa mäns hår än kvinnors. Detta stämmer ändå bara genomsnittligt sett. Det finns många individuella skillnader när det gäller kundernas hår och krav på tjänster.

Jämställdhetsombudsmannen och konsumentverket gav sommaren 2006 ett gemensamt ställningstagande enligt vilket prissättningen inte kan grunda sig på kundens kön, utan på en bedömning av den tjänst som i varje enskilt fall utförs för kunden. Förutom den arbetsmängd som tjänsten kräver kan t.ex. yrkeskunskapen hos den som utför arbetet, arbetets svårighetsgrad, de medel som används och affärsrörelsens läge påverka priset.

En näringsidkare kan bestämma priserna på sina enskilda tjänster inom ramen för avtalsfriheten. Prissättningen och prisannonseringen kan ändå inte vara könsdiskriminerande. Denna skyldighet att iakttä icke-diskriminerande prissättning håller på att breda ut sig inom hela EU-området. Vid behov kan jämställdhetsombudsmannen i enskilda fall hänskjuta en prissättning som strider mot jämställdhetslagen till jämställdhetsnämnden för behandling. Jämställdhetsnämnden kan vid vite förbjuda näringsidkaren att fortsätta med sin diskriminerande prissättning. Diskriminering på grund av kön i näringsverksamhet förbjuds också i strafflagen.

VM i fotboll och misstankarna om prostitution och människohandel i samband med evenemanget

Inför VM i fotboll i Tyskland sommaren 2006 framfördes i offentligheten misstankar om en omfattande prostitutionsbusiness kring evenemanget. Man misstänkte att tusentals kvinnor skulle tas in i landet för att utnyttjas sexuellt. I Sverige lyfte jämställdhetsombudsmannen fram frågan och krävde att Sverige skulle dra sig ur världsmästerskapen.

Det fördes en livlig diskussion om saken också i den finländska pressen, fastän Finland inte deltog i

världsmästerskapen. Jämställdhetsombudsmannen gav ett meddelande om saken, där hon bland annat konstaterade att människohandel i alla dess former, överallt och i alla situationer måste fördömas. Ombudsmannen fann det särskilt motbjudande att prostitution och människohandel allt som oftast dyker upp just i samband med stora idrottsevenemang.

JURIDISKA ÖVERVÄGANDEN I JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR

Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden 2006

Misstanke om lönediskriminering i lönesättningen för tjänstemän (Dnr 4/53/03)

De kvinnliga ingenjörerna A och B, som arbetar inom den kemiska industrin, misstänkte att företag S hade handlat i strid med jämställdhetslagen när det hade betalat en lägre personlig lönedel till dem än till fem manliga arbetskamrater.

Likalönsprincipen i jämställdhetslagen skall följas ifråga om anställda som har samma eller likvärdiga arbetsuppgifter hos en arbetsgivare. Genomförandet av likalönsprincipen måste granskas separat varje lönedel för sig.

Av männen hade fyra bedömts ha mindre krävande arbetsuppgifter än A och B, vilket arbetsgivaren inte bestred.

Ett godtagbart skäl för löneskillnader kan vara t.ex. bättre personliga prestationer i arbetet. Enligt kollektivavtalet bestämdes den personliga lönedelen utifrån kompetens och arbetsprestation. Den personliga lönedelen hade i praktiken ändå påverkats också av andra faktorer som varierade för olika personer och som arbetstagarna inte kände till. EG-domstolen har krävt öppenhet i lönesystemen. Detta hade inte varit fallet i företag S. De kvinnliga ingenjörerna hade fått en lägre personlig lönedel än männen trots att deras kompetens hade bedömts som god, och arbetsgivaren hade inte lagt fram något godtagbart skäl enligt jämställdhetslagen för sitt förfarande.

Misstanke om diskriminering i lönesättningen för kokerskor (Dnr 4/53/04)

Kvinnan A som hade arbetat som husmor-kokerska i ett undervisningskök hade fått en lägre grundlön än den manliga kocken B som utförde ett i stort sett likvärdigt arbete. Löneskillnaden hade uppstått år 2001 när mannen anställdes som kock. Kvinnan hade varit anställd hos arbetsgivaren sedan år 1989. Arbetsgivaren hade korrigerat skillnaden i grundlön år 2003.

Enligt arbetsgivaren hade lönerna för de kockar som anställdes år 2001 bestämts utifrån grundlönerna för de dåvarande vakanserna. Grundlönen för de nya uppgifterna hade varit högre än grundlönen för tjänsten som husmor-kokerska. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att detta inte var ett godtagbart skäl för löneskillnaden.

En bedömning av kravnivån i arbetsuppgifterna hade tagits i användning på arbetsplatsen år 2002. En ändring av lönesystemet kan vara ett godtagbart skäl för löneskillnader under en skälig övergångsperiod. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade ändå att det inte förhållit sig så i detta fall. Löneskillnaden hade inte uppdragats till följd av bedömningen av kravnivån, utan den hade varit uppenbar redan i det skede då B hade anställts med högre grundlön för arbetsuppgifter som åtminstone inte var mera krävande än de uppgifter som A sedan länge hade skött.

Att den justeringsmån som fåtts för att jämna ut löneskillnader var liten och att den först riktades till andra än kokerskor, var inte heller ett godtagbart skäl för löneskillnaden, eftersom en ojämn fördelning av de ekonomiska resurserna inte kan motiveras med att resurserna är begränsade.

Den anställda har rätt att begära gottgörelse på grund av lönediskriminering. Den anställda har utöver gottgörelse också rätt att kräva löneskillnaden.

Lön under faderskapsledigheten (Dnr 11/53/04)

Jämställdhetsombudsmannen ombads göra en juridisk bedömning av frågan om fäder bör ha rätt till lön under tiden för faderskapsledigheten i de branscher där mödrar har rätt till lön under moderskapsledigheten. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att detta inte är förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen. Faderskapslediga män och moderskapslediga kvinnor befinner sig inte i en jämförbar situation. Jämställdhetsombudsmannen fäste uppmärksamhet vid bl.a. de olika syftena med ledigheterna. Genom faderskapsledigheten uppmuntras fadern att delta i vården av sitt barn och att skapa en god relation till barnet. Med hjälp av moderskapsledigheten strävar man att trygga inte bara vården av barnet utan också moderns och barnets hälsa samt moderns möjligheter att återhämta sig från graviditeten och förlossningen. Detta kommer också till synes i att modern inte får utföra förvärvsarbete under de två sista veckorna före den beräknade dagen för nedkomsten och de två första veckorna efter förlossningen.

I bestämmelserna om moderskaps- och faderskapsledigheterna finns också andra skillnader. Ett särskilt skydd av kvinnor på grund av graviditet eller förlossning utgör inte diskriminering. Också

betalningen av lön eller ersättning under dessa ledigheter regleras på olika sätt. Ingenera av ledigheterna förutsätter att full lön betalas, men EU:s så kallade graviditetsskyddsdirektiv 92/85/EEG förutsätter att lönebetalningen antingen fortsätter och/eller att en tillräcklig ersättning betalas ut under tiden för moderskapsledigheten.

Enligt den nationella lagstiftningen betalas moderskapspenningen enligt en högre procentsats än faderskapspenningen. Om detta har grundlagsutskottet konstaterat följande:

”Jämlikhetsbestämmelsen hindrar inte att grunderna för dagpenningar som bestäms på olika grunder behandlas olika, och därmed är det inget problem med tanke på grundlagens 6 § att man höjer en förmån som beviljas enbart mödrar på hälsoskyddsgrunder”.

Det förefaller också finnas skillnader i vilka effekter moderskapsledigheten och faderskapsledigheten har för de arbetstagare som utnyttjar dessa ledigheter. De direkta ekonomiska konsekvenser som är förknippade med moderskapsledighet är större än konsekvenserna vid faderskapsledighet och därtill förefaller moderskapsledigheterna – eftersom diskriminering på grund av graviditet och moderskap är vanlig – att utgöra en större risk för kvinnors ställning i arbetslivet och deras arbetskarriär än vad faderskapsledigheterna utgör för männen.

Jämställdhetsombudsmannen poängterade ändå i sitt ställningstagande att det är viktigt att på olika sätt försöka uppmuntra fäderna att utnyttja familjeledigheterna i större utsträckning än hittills. Eftersom lön under faderskapsledigheten kan antas främja detta mål, såg jämställdhetsombudsmannen det som tillrådligt att arbetsmarknadsparterna avtalar om lönebetalning också under tiden för faderskapsledigheten när de avtalar om lönebetalning under moderskapsledigheten.

Systemet med produktionspremier tillämpades på ett sätt som diskriminerar kvinnor (Dnr 3/54/04)

Jämställdhetsombudsmannen ombads ge ett utlåtande om huruvida arbetsgivaren hade brutit mot jämställdhetslagen då arbetsgivaren inte hade betalat ett lönetillägg kallat produktionspremie till några kvinnliga arbetstagare (de personer som bad om utlåtandet) som skötte uppgifterna som sekreterare, fakturerare och produktionsprogrammerare vid en pappersfabrik, men hade betalat lönetillägget bl.a. till planerare, ritare och vakter vid fabriken.

Arbetsgivaren motiverade sitt beslut med att lönetillägget hade betalats endast till ”de arbetstagare vars arbete har en direkt inverkan på verksamhetsgraden och nyttoförhållandet för pappersfabrikens produktionsapparat”. De personer som bad om utlåtandet konstaterade att motiveringen inte höll streck. De planerare, ritare eller vakter som hade fått premien hade lika lite som de kvinnliga arbetstagarna i fråga utfört arbete som direkt påverkar produktionen.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att jämställdhetslagen inte hindrar arbetsgivare att betala individuella lönetillägg. Det är inte heller fråga om diskriminering när vissa tilläggsförmåner på en arbetsplats beviljas endast arbetstagare i en viss position, vilka då arbetsuppgifterna är uppdelade i kvinno- och mansdominerade uppgifter huvudsakligen representerar endast det ena könet. Lagen ålägger ändå arbetsgivarna att vidta åtgärder för att jämna ut en sådan ojämlikhet.

Premien hade betalats bl.a. till vakter. Arbetet som vakt hade knappast någon direkt inverkan på fabriken produktions effektivitet, och det föreföll därför sannolikt att betalningsgrunden inte hade tillämpats konsekvent på samma sätt för alla arbetstagargruppers del.

Eftersom lönetillägget inte hade betalats på ett konsekvent sätt i enlighet med betalningsgrunden, uppstod i fallet en presumtion för lönediskriminering enligt 8 § i jämställdhetslagen under förutsättning att lönetillägget hade beviljats manliga arbetstagare som utförde samma eller ett högst lika krävande arbete som de kvinnor som bad om utlåtandet. Såvida kriteriet om samma eller likvärdigt arbete inte uppfylldes, förelåg en presumtion grundad på 7 § i jämställdhetslagen för att kvinnorna i fråga lönemässigt hade försatts i en ofördelaktig ställning på grund av sitt kön. För att bryta en presumtion för lönediskriminering skall arbetsgivaren bevisa att löneskillnaden beror på någon annan godtagbar omständighet än kön.

En julgåva kan utgöra en del av lönen (Dnr 33/33/05)

Ett ställningstagande har begärts av jämställdhetsombudsmannen om huruvida en arbetsgivare kan underlåta att ge en julgåva till en arbetstagare som är moderskapsledig, fastän arbetsgivaren ger en sådan till de andra arbetstagarna.

Arbetsgivaren i fråga ger sina anställda ett julpaket eller en chokladask som julgåva. Grunderna för att ge gåvan har varit de samma i nästan 10 års tid. Enligt dessa grunder får en moderskaps- eller vårdledig arbetstagare inte någon julklapp. Denna praxis gäller hela personalen.

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering som grundar sig på kön. Det är t.ex. diskriminering att försätta personer i olika ställning på grund av graviditet eller förlossning. Bestämmelsen omfattar alla villkor som hänför sig till utförande av ett arbete. Sådana villkor är t.ex. alla olika ersättningar som betalas för ett arbete. Det väsentliga är inte vad man avtalat om villkoren, det avgörande är den faktiska praxisen.

Finland är också skyldigt att följa Europeiska unionens bestämmelser. Bestämmelser om lika lön för kvinnor och män finns bl.a. i EG:s grundfördrag och EG-direktivet om lika lön. I grundfördraget har lön definierats som alla de ersättningar som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får för sitt arbete av arbetsgivaren i form av kontanter eller naturaförmåner.

Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning utgör en julgåva som arbetsgivaren generellt ger sina arbetstagare en del av lönen.

I fallet var det obestriddigt att förmånen inte hade beviljats den anställda på grund av hennes moderskapsledighet. Arbetsgivaren hade därmed brutit mot jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen uppmanade arbetsgivaren att inte fortsätta med förfarandet som står i strid med jämställdhetslagen.

Arbetsplatsannons med önskemål om ansökningar särskilt av män (Dnr 178/06)

Jämställdhetsombudsmannen utredde ett fall med en platsannons om en tjänst som ekonomichef, där ansökningar önskades särskilt av män. Arbetsgivaren motiverade förfarandet bl.a. med jämställdhetsplanen.

Arbetsgivaren hade 49 anställda, varav 26 kvinnor och 23 män. Verksamheten på arbetsplatsen hade organiserats som en teamorganisation där tre kvinnor och tre män fungerade som chefer/teamledare. I ekonomichefens team var alla arbetstagare kvinnor och ekonomichefens chef var en kvinna.

Jämställdhetsombudsmannen underströk i sitt ställningstagande att jämställdhetsläget på arbetsplatsen var mycket gott. I jämställdhetsplanen hade inte heller påtalats några problem i fråga om könsfördelningen. Åtgärder som hade antecknats i jämställdhetsplanen var bl.a. att hindra sexuella trakasserier och sexuellt ofredande, att kartlägga karriärutvecklingsmöjligheterna för

arbetsplatsens arbetstagare före extern rekrytering, att göra det möjligt för män att utnyttja familjeledigheter, att förbättra informationsgången och att öka jämställdhetskunskaperna.

Enligt jämställdhetslagen får en arbetsplats inte förklaras ledig att sökas endast av antingen kvinnor eller män, om det inte finns sådana vägande och godtagbara skäl för detta som beror på arbetets eller uppgiftens art eller förfarandet grundar sig på genomförandet av jämställdhetsplanen. Fastän man i annonsen i och för sig inte förbjöd kvinnor att söka tjänsten, ansåg jämställdhetsombudsmannen att den använda formuleringen om att särskilt ansökningar av män önskades, inte stod i samklang med jämställdhetsprincipen. Situationen ändrades inte av att könsfördelningen i ett av teamen var mycket ensidig.

Ombudsmannen betonade också i sitt ställningstagande att EG-domstolen i sin rättspraxis har gjort en snäv avgränsning i fråga om användningen av specialåtgärder för positiv diskriminering. Det ena könet får inte automatiskt gynnas.

Tillämpningen av kvotbestämmelsen på olika organ (Dnr 3/58/03)

S:s delegation för räddningsväsendet hade utsett fyra regionala arbetsgrupper, en samarbetskommitté och en arbetsgrupp för att bereda valet av räddningschef.

Räddningsväsendet hade i enlighet med kommunallagen organiserats i form av en samkommun. Beslutanderätten utövades av stadsfullmäktige och styrelsen i P samt delegationen för räddningsväsendet och räddningschefen. Medlemskommunerna utsåg sina företrädare i delegationen.

Kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen tillämpas på stadsstyrelsen och delegationen. För samarbetskommitténs del konstaterade jämställdhetsombudsmannen att det var fråga om ett samarbetsförfarande där företrädare för arbetsgivaren och personalen behandlade lagstadgade samarbetsärenden och arbetarskydds- och arbetsmiljöärenden inom det kommunala området som arbetarskyddskommission. På detta organ tillämpas de lagar och avtalsbestämmelser som gäller samarbete och arbetarskydd. Av dessa anledningar skulle till organet i fråga utses företrädare för arbetsgivaren och företrädare valda av de anställda. Till personalen hörde enligt utredningen endast 13 kvinnor som arbetade i kontors- och sjuktransportuppgifter. Detta var ett skäl att avvika från en sammansättning i enlighet med kvotbestämmelsen.

Den arbetsgrupp som beredde valet av räddningschef var sammansatt av delegationens egna medlemmar. Gruppen hade ingen beslutanderätt och dess syfte var att främja informationsgången till de politiska grupperna. I enlighet med sin etablerade tolkningslinje konstaterade ombudsmannen att kvotbestämmelsen redan hade tillämpats på delegationen och att bestämmelsen inte längre tillämpas på arbetsgrupper eller beredningsorgan som delegationen tillsätter inom sig.

I fråga om de regionala arbetsgrupperna hade medlemskommunerna särskilt ombetts komma med förslag. I brevet hade man inte påmint om kvotbestämmelsen. Slutresultatet var att det i tre av arbetsgrupperna inte fanns en enda kvinna bland de ordinarie medlemmarna och endast en kvinnlig suppleant. De regionala arbetsgruppernas sammansättning stod därmed i strid med kvotbestämmelsen.

Yrkeshögskolornas styrelser och kvotbestämmelsen (Dnr 3/58/04)

En samkommun för yrkeshögskoleutbildning bad jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande om huruvida kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen skall tillämpas på den interna styrelse för en yrkeshögskola som avses i yrkeshögskolelagen, i sådana fall då yrkeshögskolans huvudman är en kommun eller samkommun. Enligt yrkeshögskolelagen fattas beslut i saken av yrkeshögskolans huvudman.

I yrkeshögskolelagen har å ena sidan betonats yrkeshögskolornas självständiga ställning och frihet inom undervisning och forskning och å andra sidan den ställning yrkeshögskolans huvudman har som beslutsfattare i de viktigaste frågorna som rör verksamheten och ekonomin. Vid yrkeshögskolor som har kommuner eller samkommuner som huvudman är denna beslutsfattare kommunen eller samkommunen. Tillstånd för yrkeshögskola beviljas en kommun eller samkommun och dessa utser också yrkeshögskolans styrelse. Med beaktande av kommunens eller samkommunens starka ställning som huvudman för yrkeshögskolan är styrelsen för yrkeshögskolan ett sådant kommunalt organ som avses i jämställdhetslagen och som omfattas av kvotbestämmelsen.

Å andra sidan har en yrkeshögskola i enlighet med sitt självstyre rätt att inom sig välja sina egna företrädare i styrelsen. Bestämmelser om valet av styrelsemedlemmar finns i yrkeshögskolans stadgar. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att de krav som kvotbestämmelsen ställer bör beaktas i stadgarna så att de parter som ombeds utse kandidater till styrelsen i mån av möjlighet skall beakta kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen. I enlighet med självstyrelseprincipen binder yrkeshögskolans val av företrädare utnämaren. I praktiken kan en yrkeshögskola beroende på

utbildningsområde ha en mycket kvinnodominerad eller mansdominerad studentkår eller personal. Då föreligger ett sådant särskilt skäl att avvika från kvotbestämmelsen som avses i jämställdhetslagen.

Kommunen bör för sin del se till att kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen beaktas när styrelsemedlemmarna representerar näringslivet eller arbetslivet, och att dessa parter ombeds föreslå både en kvinna och en man för varje styrelseplats. I sitt slutgiltiga utnämningsbeslut bör kommunen sträva att i mån av möjlighet uppfylla de krav som kvotbestämmelsen ställer.

På privata yrkeshögskolor, som utövare av offentlig makt, tillämpas regeln om jämlik representation. Privata yrkeshögskolor utövar offentlig makt när de utfärdar betyg, vidtar disciplinära åtgärder, väljer studerande och bedömer studieprestationer. Således gäller kravet på jämlikhet i jämställdhetslagen också sammansättningen av de privata yrkeshögskolornas ledande organ och administrativa organ, och styrelserna för dem skall ha en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Olik behandling av män och kvinnor i fråga om cancerscreening (DNR 8/06)

Jämställdhetsombudsmannen ombads ingripa i den olika behandlingen av kvinnor och män i fråga om cancerscreening. För kvinnorna har det skapats ett system för tidigt konstaterande av bröstcancer och cancer i livmoderhalsen, men för männen har inget motsvarande system byggts upp i fråga om prostatacancer.

Jämställdhetsombudsmannen bad social- och hälsovårdsministeriet om en utredning i frågan. Enligt utredningen är syftet med screeningundersökningar att minska sjukfrekvensen och för tidiga dödsfall genom att diagnostisera och behandla sjukdomar i ett tidigt, symptomfritt skede.

Bröstcancer hos kvinnor och cancer i livmoderhalsen uppfyller dessa kriterier för screeningar och ingår därför i folkhälsoförordningen.

I Finland har man tills vidare inte inlett systematisk screening för prostatacancer, eftersom det inte har kunnat påvisas att upptäckt av prostatacancerfall genom screening påverkar livslängden. För närvarande vet man inte om de farliga cancerfallen hittas i tid, dvs. om man genom screening kan påverka dödligheten. Det är inte känt i vilken utsträckning man överdiagnostiserar sådana cancerfall som utvecklas långsammare och inte har någon inverkan på livslängden. Behandlingarna är tunga

och är förenade med betydande biverkningar som försämrar livskvaliteten. Så tunga behandlingar bör inte ges bara för säkerhets skull. Screenings kostnadseffektivitet är inte heller klarlagd.

WHO, Internationella cancerunionen och läkarföreningen Duodecim har rekommenderat att man avstår från screening för prostatacancer på grund av att det för närvarande pågår två stora befolkningsundersökningar. Resultaten från den finländska delen av undersökningen blir klara tidigast år 2008. Efter det kan man mera tillförlitligt bedöma för- och nackdelarna med screening.

All olika behandling av män kvinnor och män är inte diskriminering. Män och kvinnor befinner sig i olika ställningar i fråga om cancerscreening, men en bland flera orsaker till detta är att cancerformerna skiljer sig från varandra med avseende på undersökningsmetoder som lämpar sig för förebyggande screening, vilket framför allt är ett medicinskt problem. Det är således inte fråga om diskriminering enligt jämställdhetslagen, och det går inte att ingripa i frågan med jämställdhetslagens medel.

Avslag på ett ridsällskaps ansökan om statsunderstöd (Dnr 5/51/04)

Ett ridsällskap bad jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande om huruvida länsstyrelsen hade brutit mot jämställdhetslagen när den inte beviljade ridsällskapet statsunderstöd för att bygga personalutrymmen. Samtidigt hade länsstyrelsen beviljat två ishallar understöd bl.a. för att bygga personalutrymmen.

Enligt länsstyrelsen ges understöd särskilt till idrottsplatser som är avsedda att tjäna breda användargrupperns behov. Statsunderstöd beviljas i första hand kommuner och samkommuner samt sammanslutningar där dessa har bestämmanderätten. De två ishallar som hade fått understöd var basidrottsplatser som hade cirka 75 000 besök per år. Ishallarna användes inte bara av pojkar och män, utan också av flickor och kvinnor. Det hade inte ansetts motiverat att bevilja ridsällskapet understöd då länsstyrelsen tog i beaktande de medel som stod till buds för ändamålet och ansökningarna om understöd samt hur behövt och brådskande ett understöd var.

Enligt jämställdhetslagen skall myndigheterna främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt. Detta skall beaktas bl.a. i tillgången till och utbudet av tjänster.

Jämställdhetsombudsmannen ser det som viktigt att samhället jämlikt understöder såväl flickors och kvinnors som pojkars och mäns idrotts- och motionsintressen. För att jämställdhet mellan könen

skall uppnås är det viktigt med en så stor öppenhet och genomskinlighet som möjligt i fråga om de principer som följs när tjänster och medel fördelas.

Jämställdhetsombudsmannen kunde inte konstatera att länsstyrelsen tagit jämställdheten i beaktande i sina beslut om understöd. Det framgick inte heller varför understöden till ishallarna hade bedömts som mera behövliga och brådskande än ett understöd till ridhallen. Ridhallen hade 75 000-80 000 besökare, dvs. lika många som ishallarna. Ridcentret saknade helt och hållet personalutrymmen. Det föreföll som om den viktigaste skillnaden mellan ishallarna och ridhallen hade varit kommunens bestämmanderätt i ishallarna.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det är värt att begrunda om den offentliga understödspolitik i praktiken har försatt kvinnorna i en situation där de har varit tvungna att grunda idrottsplatser med privata medel för att kunna utöva sådan idrott som de vill. Detta har lett till att de idrottsgrenar som kvinnor ägnar sig åt har blivit utan understöd, eftersom kommunerna inte har haft bestämmanderätten över de platser där dessa idrottsformer utövas. Grunderna för beviljande av understöd bör därför bedömas också med avseende på uppnåendet av jämställdhet.

Jämställdhetsnämnden, domstolarna och EG-domstolen

Utlåtanden av jämställdhetsnämnden

Lönediskriminering (Dnr 4/06)

Jämställdhetsnämnden gav på begäran av Helsingfors tingsrätt ett utlåtande i ett ärende som rörde lönesättningen för tingsdomare. Ärendet gällde om staten hade utsatt kärandena för lönediskriminering i samband med verkställigheten av ett tjänstekollektivavtal som trädde i kraft 1.2.2000. Enligt jämställdhetsnämnden förelåg en presumtion för diskriminering i ärendet (Omröstning 4-1).

Motåtgärd (Dnr 3/06)

Jämställdhetsnämnden gav på begäran av Helsingfors tingsrätt ett utlåtande i ett ärende där käranden påstod att arbetsgivaren hade utsatt henne för motåtgärder efter att hon meddelat arbetsgivaren att hon hade utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

I sitt utlåtande konstaterade nämnden bl.a. att motåtgärder är förbjudna oberoende av om arbetstagaren har kunnat bevisa riktigheten i sitt påstående om diskriminering.

Nämnden fäste sig bl.a. vid att en representant för arbetsgivaren hade konstaterat att det faktum att de sexuella trakasserierna togs upp hade gjort det svårare att fortsätta anställningsförhållandet. Eftersom ett sådant uttalande uppfyller kriterierna för en motåtgärd, förelåg en presumtion för diskriminering. Vidare fäste sig nämnden vid att kärandens anställningsförhållande upphörde en knapp månad efter att hon hade informerat arbetsgivaren om trakasserierna. Därmed förelåg en presumtion för diskriminering också till denna del.

Lönediskriminering (Dnr 2/05)

Jämställdhetsnämnden gav på begäran av Rovaniemi hovrätt ett utlåtande i ett ärende där en avdelningschef vid länsstyrelsen misstänkte lönediskriminering.

Nämnden granskade i sitt utlåtande om käranden och jämförelsepersonerna var anställda hos samma arbetsgivare, om käranden utförde samma eller likvärdigt arbete som jämförelsepersonerna och om det hade funnits ett godtagbart skäl att betala lägre lön till käranden än till jämförelsepersonerna.

Frågan om arbetsgivare överlämnade nämnden till domstolen att avgöra. Nämnden tog inte heller ställning till existensen av ett godtagbart skäl. Nämnden konstaterade att käranden och jämförelsepersonerna av motsatt kön hade utfört samma eller likvärdigt arbete, varvid en presumtion för diskriminering förelåg under förutsättning att de ha de hade haft samma arbetsgivare (Omröstning 4-1).

Tjänstetillsättning (Dnr 1/06)

Jämställdhetsnämnden gav på begäran av Helsingfors tingsrätt ett utlåtande i ett ärende där käranden misstänkte att ett ministerium hade brutit mot jämställdhetslagen när det utsåg en kvinnlig sökande till en visstidsanställning som överinspektör. Nämnden ansåg att de sökande var så jämstarka det inte förelåg någon presumtion för diskriminering.

En länk till jämställdhetsnämndens webbsidor finns på adressen www.tasa-arvo.fi (på de finskspråkiga sidorna). På samma adress finns också länkar till högsta domstolens, högsta förvaltningsdomstolens och arbetsdomstolens samt EG-domstolens sidor.

EG-domstolen

Användning av anställningstidens längd som lönegrund skall vid behov motiveras (C-17/05)

EG-domstolen meddelade i oktober ett beslut i ett likalönsärende som hade fått stor uppmärksamhet i massmedia.

Domstolen hade att ta ställning till frågan om arbetsgivaren skall lägga fram särskilda grunder för användning av anställningstidens längd som lönegrund, ifall den påverkar kvinnor och män på olika sätt.

Enligt domstolen hjälper arbetserfarenhet i allmänhet arbetstagaren att bättre klara av sina arbetsuppgifter. Därför kan en arbetsgivare betala lön på basis av anställningstidens längd utan att vara tvungen att bevisa anställningstidens betydelse för utförandet av ett visst arbete. Detta är utgångspunkten, men den gäller inte i samtliga fall. Arbetsgivaren kan nämligen enligt domstolen bli tvungen att särskilt motivera användningen av anställningstiden som lönegrund. Detta är fallet i sådana fall då arbetstagaren för fram omständigheter som kan ge anledning att betvivla anställningstidens betydelse för förmågan att klara av arbetet.

Beslutet innebär inte att man genom domen har ändrat det skydd mot diskriminering som hänför sig till moderskap och föräldraskap, utan moderskapsledighet skall fortfarande jämföras med tid i arbete när anställningstiden räknas ut.

Klagomål av jämställdhetsombudsmannen ledde till att Finland fick kritik av kommissionen (Infringement case 2004/4404)

Arbetsgivarna har i Finland som ett komplement till det lagstadgade pensionsskyddet kunnat ordna ett frivilligt tilläggs-pensionsskydd för sina anställda bl.a. i pensionsstiftelser, pensionskassor, livförsäkringsbolag och egna pensionsreglementen. En förmån i tilläggs-pensionsskyddet har kunnat vara en pensionsålder som är lägre än den lagstadgade pensionsåldern. Traditionellt är det kvinnor, vars vanligaste pensionsålder i Finland har varit lägre än männens, som har haft tilläggsförmånen i fråga.

I Finland har jämställandet av förmånerna genomförts på så sätt att också manliga arbetstagare har kunnat välja en lägre pensionsålder om en sådan möjlighet har funnits för kvinnorna. Detta har varit möjligt sedan 1.1.1994. Likväl, om en manlig arbetstagare har valt en lägre pensionsålder har hans pensionstillväxt före 1.1.1994 kunnat lämnas helt och hållet obeaktad när pensionen har bestämts.

Detta leder till att en man kan få lägre pension än en kvinna. Som exempel kan tas fallet Rauno Pulli som är aktuellt vid jämställdhetsombudsmannens byrå. Pulli skulle ha fått en pension på 40 procent av lönen om han hade valt en lägre pensionsålder, medan en kvinnlig arbetstagare hade varit berättigad till en pension på 66 procent. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att detta strider mot gemenskapsrättens och jämställdhetslagens likalönsprincip, eftersom bestämningsgrunderna för pensionen är olika för kvinnor och män.

Pulli väckte gottgörelsetalan grundad på jämställdhetslagen mot sin arbetsgivare, men talan avslogs i de nationella domstolarna. Därför anförde jämställdhetsombudsmannen klagomål i ärendet hos Europeiska kommissionen. I klagomålet framförde jämställdhetsombudsmannen som sin uppfattning att ett effektivt förverkligande av gemenskapsrätten i sådana situationer där manliga arbetstagare kan välja en lägre pensionsålder hade krävt att också den pensionsrätt som intjänats före 1.1.1994 hade beaktats åtminstone sådan den hade blivit enligt de bestämmelser som då var i kraft.

Med anledning av klagomålet tillställde kommissionen 24.1.2005 Finlands regering en officiell anmärkning. Kommissionen konstaterade bl.a. att det i praktiken har gjorts oskäligt svårt att utnyttja en rätt som gäller lika lön. Enligt kommissionen har Finland inte haft rätt att förutsätta att män avstår från de pensionsförmåner de uppnått före 1.1.1994 om de vill gå i pension tidigare än normalt. Således har Finland inte uppfyllt sina förpliktelser enligt artikel 14 i grundfördraget. Kommissionen konstaterade också att situationen står i strid med direktiven 86/378/EEG och 96/97/EG.

Åtminstone hittills har kommissionen inte ansett att de motiveringar som Finland har framfört är tillräckliga. Kommissionen kan hänskjuta ärendet till EG-domstolen för prövning. Ifall också domstolen anser att Finland inte har uppfyllt sina förpliktelser enligt grundfördraget kan Finland genom talan vid vite föreläggas att rätta till missförhållandet. Ärendet är fortfarande anhängigt vid kommissionen.

Tvist om vårdledighet är anhängigt vid EG-domstolen (C-116/06)

Fallet handlar om huruvida en kommunarbetsgivare har diskriminerat en vårdledig kvinna vid namn Kiiski, när den inte har ansett Kiiskis nya graviditet utgöra en motiverad grund för att avbryta vårdledigheten och därmed inte har tillåtit Kiiski att återvända till sitt arbete före den tidigare avtalade tidpunkten för avslutandet av vårdledigheten.

Kiiski ansåg sig vara utsatt för såväl direkt som indirekt diskriminering på grund av graviditet när hennes nya graviditet inte godkändes som tillräcklig grund för att avbryta vårdledigheten.

I EG:s bestämmelser om jämställdhet och särskilt i direktivet om jämställdhet 76/207/EEG samt ändringsdirektivet 2002/73/EG förbjuds direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön i villkoren för en anställning. I dessa ingår också under vilka förutsättningar en vårdledig arbetstagare kan återvända till sitt arbete. Enligt direktiven rör det sig om direkt diskriminering om en arbetsgivare med beaktande av en arbetstagares graviditet vägrar låta henne återvända till sitt arbete innan vårdledigheten upphör.

I EU:s direktiv om graviditetsskydd (92/85/EEG) förutsätts att en gravid arbetstagare skall ges rätt till sammanhängande moderskapsledighet under minst 14 veckor, och att hon garanteras lön eller en tillräcklig ersättning för tiden för moderskapsledigheten. I detta fall har Kiiski på grund av arbetsgivarens vägran förlorat den lön som hon skulle ha fått efter att ha återvänt till arbetet och efter att ha inlett sin moderskapsledighet.

Ärendet är anhängigt vid Tammerfors tingsrätt som talan om gottgörelse. Tingsrätten har bett EG-domstolen om ett förhandsavgörande för att klargöra den rätta tolkningen i situationer av detta slag.

UTVECKLING AV VERKSAMHETEN

Webbsidorna

Under rapportåret blev två undersökningar om jämställdhetsombudsmannens webbplats klara: en användbarhetsundersökning och en användarenkät. Undersökningarna gjordes av Adage Oy. Användbarhetsundersökningen gjordes i december 2005 och resultaten rapporterades år 2006. Användarenkäten gjordes som en Internetenkät våren 2006 och resultaten blev klara under slutet av sommaren.

Syftet med undersökningarna var att få information om hur väl webbplatsen fungerar samt om användarna och deras erfarenheter av webbplatsen: av dess täckning, tillförlitlighet och användbarhet.

Webbplatsens användbarhet bedömdes som mycket god: av dem som besvarade användarenkäten ansåg 71 % att webbplatsen var lätt att använda och innehållet ansågs vara aktuellt (80 % av

svarspersonerna), strukturen tydlig (57 %) och layouten saklig (84 %). Fastän undersökningsresultaten till största delen var positiva framkom också problempunkter. Undersökningen gav välmotiverade anvisningar om hur de kunde avlägnas och korrigeras.

Årsrapporten översattes till svenska och publicerades på byråns webbsidor. På webbplatsen publicerades också en översättning till samiska av jämställdhetslagen.

Fallhanteringssystemet

Ett arbete för att utveckla fallhanteringssystemet vid jämställdhetsombudsmannens byrå inleddes efter att social- och hälsovårdsministeriet övergått till att använda ett eget elektroniskt fallhanteringssystem. I utvecklingsarbetet eftersträvas en stegvis övergång till elektronisk arkivering.

Utvecklingsarbetet var i huvudsak färdigt i slutet av år 2006. Systemet tas i egentlig användning i början av år 2007. I sammanhanget reviderades också arkivbildningsplanen.

Genom att ta i bruk fallhanteringssystemet försöker man effektivera laglighetsövervakningen och underlätta arbetet med att bereda ärenden. En stor del av ärendena anhängiggörs numera på elektronisk väg och i dessa ärenden strävar man att ge åtminstone anvisningar och råd också på elektronisk väg.

ANSLAG OCH PERSONAL

Vid jämställdhetsombudsmannens byrå arbetade 12 personer år 2006. Byrån hade 10,5 tjänster. Under sommaren hade byrån dessutom en högskolepraktikant vars anställning på hösten fortsatte som visstidsanställning.

För år 2006 beviljades 110 000 euro i omkostnadsanslag, varav 91 600 euro användes. I omkostnadsanslaget ingår inte löne- och hyreskostnader, som social- och hälsovårdsministeriet betalar centraliserat.

TRÄFFAR, BESÖK, FÖRELÄSNINGAR, INTERVJUER

År 2006 arrangerades det, i likhet med tidigare år, många olika utbildningar, konferenser och andra evenemang kring jämställdhet. Nedan följer några plock bland de evenemang som

jämställdhetsombudsmannen eller byråns övriga personal deltog i. Byrån gav också en lång rad intervjuer såväl till tidningar och tidskrifter som till radio och television.

Fulla politiska rättigheter för kvinnor i 100 år

Raden av festligheter kring 100-årsjubileet av rösträtten inleddes med en jämställdhetskonferens som ordnades i mars 2006 i Joensuu. För konferensarrangemangen svarade riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott, social- och hälsovårdsministeriet samt delegationen för jämställdhetsärenden och jämställdhetsombudsmannens byrå i samarbete med Norra Karelen landskapsförbund.

I arbetsgrupperna dryftades jämställdhetsplaner på arbetsplatser inom den privata sektorn, inom den offentliga sektorn och vid läroanstalterna. Andra teman var analys av budgeternas könskonsekvenser och verksamheten vid resurscentren för kvinnor.

Utbytet av konferensen var mångsidigt och under konferensen presenterades jämställdhetsutvecklingen ur ett historiskt perspektiv, jämställdheten ur männens perspektiv samt ett internationellt perspektiv på jämställdheten. I konferensens paneldiskussion om jämställdhetens decennier deltog politiker som representerar de olika decennierna.

De nordiska jämställdhetsombudsmännen träffades i Akureyr

De nordiska jämställdhetsombudsmännen höll sitt årliga möte i Akureyr på Island i början av april. I sammankomsten deltog förutom islänningarna företrädare för Färöarna, Grönland, Norge, Sverige, Finland och Danmark.

I Norge hade man i början av år 2006 reviderat systemet för tillsyn över lagstiftningen mot diskriminering. Den jämställdhetsombudsman som koncentrerat sig enbart på främjande av jämställdheten mellan könen hade avskaffats som myndighet, och som nya organ hade tillsatts en jämställdhets- och diskrimineringsombudsman samt en jämställdhets- och diskrimineringsnämnd. Deras uppgift är att övervaka att de förbud som rör olika diskrimineringsgrunder (bl.a. kön, etnisk bakgrund, handikapp, språk, religion, sexuell läggning och ålder) följs samt att främja jämlikhet inom alla områden i samhällslivet.

I Sverige var en revidering av lagstiftningen mot diskriminering under arbete och också där hade man gjort ett förslag om att ändra ombudsmannasystemet så att en ombudsmannamyndighet

grundas för att utöva tillsyn över alla jämställdhets- och diskrimineringslagar. Sveriges representanter rapporterade också om erfarenheterna av tillsynen över lönekartläggningsskyldigheten enligt den svenska jämställdhetslagen.

Vid mötet gavs rapporter om de kampanjer bl.a. rörande stereotypa könsroller som hade genomförts i de olika länderna. I Danmark hade man sammanställt diskussionsmaterial för skolorna om vilka effekter pornografiseringen av livsmiljön och masskulturen har på de ungas könsroller och jämställdheten, och på danskarnas initiativ hade Nordiska ministerrådet inlett en utredning kring detta. Island hade tillsammans med Norge, Litauen, Österrike och Italien deltagit i det EU-finansierade projektet "Idrott, media och stereotyper". På Grönland hade man genomfört en tv-kampanj mot våld mot kvinnor.

Nätverk av tillsynsmyndigheter för EU:s jämställdhetslagstiftning

I jämställdhetsdirektivet som reviderades år 2002 förutsätts att medlemsstaterna har ett jämställdhetsorgan som har till uppgift att bistå personer som har blivit utsatta för diskriminering och att behandla klagomål, att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering som grundar sig på kön samt att offentliggöra oberoende rapporter och rekommendationer.

I vissa medlemsstater finns separata laglighetstillsynsorgan som koncentrerar sig enbart på diskriminering grundad på kön, i andra länder omfattar tillsynsorganets behörighet flera diskrimineringsgrunder.

Kommissionen föreslog vid ett möte som hölls i december 2006 att ett nätverk av laglighetstillsynsmyndigheter som koncentrerar sig på könsdiskrimineringsfrågor grundas i unionen. Nätverket sammanträder två gånger om året. Vid det första mötet behandlas tillämpningen av gemenskapsrätten, vid det andra mötet samma tema utgående från de nationella myndigheterna och nationell rättspraxis.

Som tema för år 2007 valdes diskriminering som grundar sig på kön och föräldraskap. En arbetsgrupp tillsatt av kommissionen sammanställer en rapport om möjligheterna att kombinera arbete och familjeliv och rapporten blir klar i början av år 2007. Temat för år 2008 kommer att vara lönediskriminering.

Gäster och besök

Jämställdhetsfrågor väcker intresse också internationellt. Ombudsmannens byrå tog emot besök av en lång rad gäster och delegationer från olika länder, t.ex. svenska jämställdhetsombudsmannens byrå, Slovenien, Etiopiens ombudsman för kvinnofrågor, en rysk jämställdhetsgrupp, en representant för EU:s Strategy & Evaluation Services LLP, en stor delegation från Vietnam, Estlands jämställdhetsombudsman, Marockos justitieombudsman och jämställdhetsombudsmannen för den privata sektorn i Baskien i Spanien.

I samband med riksdagens 100-årsjubileum av rösträtten träffade jämställdhetsombudsmannen också bl.a. talmannen för parlamentet i Nya Zeeland. Ombudsmannen träffade också en stor irakisk delegation som besökte social- och hälsovårdsministeriets jämställdhetsenhet.

För att få information om hur lönekartläggningarna framskrider och för att samla de erfarenheter man fått av kartläggningarna beslöt jämställdhetsombudsmannen att föra diskussioner med de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. I december ordnades ett möte med företrädare för FFC. Diskussionerna fortsätter år 2007 vid möten med de andra organisationerna.

Jämställdhetsombudsmannen samarbetade också med Ålands diskrimineringsombudsman som besökte byrån i september. Tillsammans med Konsumentverket gavs ett gemensamt utlåtande om herrfrisörernas och damfriseringarnas prissättning. Bland de övriga gästerna kan nämnas företrädare för Diskrimineringsnämnden, Kommunförbundet, Förbundet för mänskliga rättigheter, Kommunala arbetsmarknadsverket, Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ och sektionen för jämställdhet vid Tammerfors universitets studentkår.

Byrån var också representerad i olika jämställdhetsprojekt såsom i uppföljningsgruppen för Arbetshälsoinstitutets handlingsprogram Arbete/Liv samt i styrgrupperna för projekten Tasa-arvorata (Jämställdhetsbanan) och Tasa-arvoklinikka (Jämställdhetskliniken).

Representanter för byrån deltog också i det två dagar långa mötet som ordnades i riksdagen för jämställdhetsutskotten i EU-medlemsländerna och Europaparlamentet som en del av programmet under Finlands EU-ordförandeskap samt i ett internationellt författningsrättsligt seminarium (IACL:s Round Table) som hölls i riksdagen.

Hörd som sakkunnig

Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott hörde jämställdhetsombudsmannen om regeringens proposition om föräldradagpenningar och ersättning för arbetsgivarkostnader samt om statsrådets redogörelse om EU:s konstitutionella fördrag. Också grundlagsutskottet hörde ombudsmannen om regeringens proposition om föräldradagpenningar.

Ombudsmannen gav också ett utlåtande till riksdagens lagutskott om regeringens proposition om assisterad befruktning och ändring av faderskapslagen samt till riksdagens förvaltningsutskott om regeringens proposition om främjande av invandrares integration samt mottagande av asylsökande.

Biskopsmötets beredningsutskott hörde ombudsmannen i frågan om kvinnliga präster och de kvinnliga prästernas ställning.

Föredrag och tal 2006

17.-18.1.2006

Utbildningsdagar i arbetsrätt

Jämställdhetsombudsmannens uppgifter och arbetssätt

20.1.2006

Premiären för en dokumentärfilm inom projektet Sexuella minoriteter och transpersoner i arbetslivet

Hälsningstal

27.1.2006

Seminarium ordnat av Prästförbundets jämställdhetsarbetsgrupp

Jämställdhetslagens krav på jämställdhetsplanering

27.1.2006

Työväen historian perinteen tutkimusseuranta

Ratificeringen av ILO:s likalönsprogram; kommentarer

2.2.2006

Veto-seminarium, Helsingfors

Jämställdhetsplaner inom den offentliga sektorn

28.2.2006

Undervisningsministeriet

Jämställdhetsplanering

1.3.2006

Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer

Rättsfall som rör jämställdhetslagen

7.3.2006

Löntagarorganisationen Pardia
Fortbildning för förtroendemän

15.3.2006

Försvarmakten, Huvudstaben
Främjande av jämställdhet är en tjänsteplikt

21-25.3.2006

Seminarium i Rabat i Marocko
Presentation av jämställdhetslagen och jämställdhetsorganen

4.4.2006

Hyvinges jämställdhetsutbildning
Den reviderade jämställdhetslagen med avseende på jämställdhetsplaneringen

4.5.2006

Nystads kvinnliga fullmäktigeledamöter
100-årsjubileet av kvinnornas rösträtt, festtal

4-5.5.2006

European Conference, Bryssel
Gender Equality: a step ahead. A roadmap for the future.

11.5.2006

Veto-seminarium, Uleåborg
Jämställdhetsplaner inom den offentliga sektorn

15.5.2006

Cefistos utbildningsseminarium
Jämställdhet på teatrarna

17.5.2006

Penningautomatföreningen
Fördelarna med en jämställdhetsplan

18.5.2006

Möte för representanter för energiindustrins medlemssammanslutningar, Nådendal
De viktigaste jämställdhetsproblemen i arbetslivet

19-20.5.

EWLA kongress, Budapest
Främjande av jämställdheten på arbetsplatserna

22.5.2006

Seminarium i samband med det vietnamesiska besöket i Finland
Finlands jämställdhetslagstiftning

22.5.2006

Likalönskonferens, Bryssel
Closing the Gender Pay Gap

23.5.2006

Veto-seminarium, Joensuu
Jämställdhetsplaner inom den offentliga sektorn

12.8.2006

Rättspolitiska föreningen Demlas sommarseminarium
Jämlikhet och jämställdhet

7.9.2006

Samkommunen för folkhälsoarbetet i Tiirismaa
Jämlikhets- och jämställdhetsutbildning

7.9.2006

Tidningarnas Förbund
Sekreterar- och assistentdagarna
Jämställdhetsfrågor

6.10.2006

Gränsbevakningsväsendet
Grundkurs i arbetarskydd
Jämställdhetslagen

11.10.2006

Veto-seminarium, Seinäjoki
Jämställdhetsplaner inom den offentliga sektorn

19.10.2006

Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott
Ombudsmannen hördes som sakkunnig om familjeledighetsreformen

1.11.2006

Seminarium ordnat av WoM
Jämställdhetsplanering inom teknologiindustrin

1.11.2006

Byggnadsförbundet
Jämställdhetslagen, särskilt lönediskriminering

27.11.2006

Löntagarorganisationen Pardia
Jämställdhetsseminarium

29.11.2006

Veto-seminarium, Tammerfors
Jämställdhetsplaner inom den offentliga sektorn

11.12.2006

Norges likelönskommissions besök i Finland
Jämställdhetsplanering och lönekartläggning

12.12.2006

20-årsjubileet för Helsingfors stads kommitté för jämställdhet
Aktuellt om jämställdheten och dess problem

12.12.2006

Tjänstemannacentralorganisationen STTK
EU:s rättspraxis

Intervjuer 2006

Tidskriften Six Degrees 2/2006
Equality is everybody's business

Helsingin Uutiset, 11.2.2006

Miesten ilmaiset pisoarit syrjivät naisia luvan kanssa

Tidskriften Pinni, 21.2.2006

Sukupuolinen hinnoittelu ei saa jatkua

Etelä-Suomen Sanomat, 8.3.2006

Tasa-arvo on illuusio

Suomenmaa, 5.4.2006

Tasa-arvovaltuutettu ei kriminalisoisi seksin myyntiä lailla

Radio Vega, 6.4.2006

Slaget efter tolv – debatt kring JämO's uttalande gällande fotbolls-VM/människohandel

Iltalehti, 6.4.2006

Futispomo tuomitsee MM-prostituution

MTV3, Kymmenen Uutiset, 12.4.2006

Om lönekartläggning

FST, Station-T, 13.4.2006

Allmänt om jämställdhetsläget

STT, 21.4.2006

Tasa-arvovaltuutetun toimisto pahoin ruuhkautunut

HBL, 22.4.2006

JämO klagar på små resurser

Helsingin Sanomat, 5.5.2006

Om kostnaderna för familjeledigheterna

Uudenkaupungin Sanomat, 5.5.2006
Naisten epäminen johtavista viroista kertoo demokratiavajeesta

Kaiku-viesti, 2/2006
Onko työyhteisösi tasa-arvotilanne hallinnassa?

Kuntalehti 6/2006
Miksi tasa-arvovaltuutetun lausunto viipyi?

YLE, tv-uutiset, 28.7.2006
Naiset ja miehet työelämässä

Sunnuntaisuomalainen, 4.8.2006
Isien vanhempainraha

Kotiliesi, 24.8.2006
Om jämställdhetslagen

Campus.fi, sommaren 2006
Moni vaikenee syrjinnän edessä
Taloussanomat, 31.8.2006
Milloin työnhakijalta voidaan vaatia armeijataustaa?

Aamulehti, 7.10.2006
Joka kolmas valitus tasa-arvovaltuutetulle on miesten tekemä

Helsingin Sanomat, 6.10.2006
Miesten yhteydenotot tasa-arvovaltuutettuun

Savon Sanomat, 6.10.2006
Työpalkkiot menevät äideiltä sivu suun

Oulu-lehti, 28.9.2006
Ansioitunein valitaan

Taiwan Public Television Service (PTS) Production Team, 5.10.2006
Tv-intervju

Tidskriften Tulva, 9.10.2006
Intervju om jämställdhet vid anställning

STATISTIK

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas i de flesta fall per telefon eller e-post. Därför har ombudsmannens byrå allt mer gått in för rådgivning per telefon eller e-post när detta på grund av sakens natur är möjligt eller tillräckligt. I frågor som kräver mer omfattande utredning och att parterna hörs är förfarandet skriftligt.

År 2006 mottog ombudsmannens telefonrådgivning 644 samtal. I diariet registrerades 423 ärenden. I siffran ingår alla ärenden som registrerats i jämställdhetsombudsmannens diarium. På grund av svårigheter som har uppstått i fallhanteringssystemet går det tills vidare inte att ur diariet ta fram separat statistik över utlåtanden, egna initiativ eller t.ex. ärenden som inte hör till ombudsmannens behörighet. Mera detaljerad statistik publiceras senare på ombudsmannens webbsidor

PUBLIKATIONER 2006

Jämställdhetsombudsmannens årsrapport 2005

**TASA-ARVOJULKAISUJA
JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER
PUBLICATIONS ON EQUALITY
ISSN 1236-9977
2007:2 Jämställdhetsombudsmannens årsrapport
2006
ISBN 978-952-00-2422-2 (PDF)swe**