



**Kommunalanställdas Nordiska  
Samarbete**

15-17.10.2013  
Jurist Elina Sarelius  
JHL - Förbundet för den offentliga sektorn  
och välfärdsområdena

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

## Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, graviditet eller familjeledigheter

- Diskriminering som strider mot jämställdhetslagen handlar om att personer försätts i olika ställning på grund av graviditet, förslossning, föräldraskap eller familjeansvar. Arbetsgivaren får inte vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning missgynna en person på grund av graviditet, förlossning eller familjeledighet. En anställd får inte sägas upp eller längden på anställningsförhållandet får inte begränsas på grund av ovan nämnda orsaker.
- Jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden är de myndigheter som har tillsyn över att jämställdhetslagen också efterlevs. Fackförbunden har också en viktig roll i detta. Som regel bistår myndigheter inte vid arbetsrättsliga tvister inför domstol.

## Diskriminering – vilka straffrättsliga påföljder?

- Tingsrätten kan döma arbetsgivaren att betala minst 3 470 EUR i gottgörelse om denne brutit mot diskrimineringsförbudet, och i en anställningssituation högst 17 360 EUR (för övrigt inget maximibelopp). Den genomsnittliga ersättningen är ca 8 000 EUR (skattefri inkomst). Dessutom är det möjligt att yrka om kompensation för ekonomiskt bortfall.
- Anställningssituationer: talan om gottgörelse ska väckas inom ett år från det att man brutit mot diskrimineringsförbudet. I övrigt är tidsfristen två år.
- Diskriminering kan uppfylla även brottsrekvisitet för diskriminering i arbetslivet. Påföljden är då oftast böter. I samband med behandlingen av brottmålet kan man yrka ersättning för psykiskt lidande.

## Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter – läget i praktiken

- Visstidsanställningar är problematiska för kommunalt anställda kvinnor. Anställningar förlängs inte om man blir gravid.
- Man ska meddela arbetsgivaren om graviditet senast 2 månader innan moderskapsledigheten börjar (dvs. minst 3 mån. före beräknat datum). Före detta behöver man inte berätta om sin graviditet – inte ens i en anställningsintervju.
- Anställningen hävs under prövotiden om arbetstagaren blivit gravid eller anställningen sägs upp utan saklig grund. Ett större problem på den privata sektorn?
- När man återgår till arbetet efter familjeledigheterna, finns det gamla jobbet inte längre kvar, uppgifterna har överförs till någon annan, man erbjuds mindre viktiga uppgifter och mindre lön eller anställningsförhållandet sägs upp på grund av omstruktureringar. Problemet gäller i allt högre grad även pappor.
- En arbetsgrupp vid arbets- och näringsministeriet utreder behovet av s.k. efterskydd. Det innebär att arbetsgivaren skulle vara förpliktad att bevisa att en uppsägning efter att man återvänt till arbetet inte har samband med uttaget av familjeledigheter.

## Förslaget om en jämn fördelning av familjeledigheter

- Efter föräldraledigheten (barnet är 9-10 mån.) har föräldrarna möjlighet att ta ut vårdledighet fram till dess att barnet fyller 3 år.
- I allra flesta fall är det mamman som blir hemma. Korttidsjobb är ett problem som drabbar de unga kvinnorna. De har alltså inget jobb att återvända till efter familjeledigheten. Den summa som utbetalas i form av hemvårdsstöd för vårdledigheten är liten.
- Regeringen vill förbättra kvinnors sysselsättning och föreslår nu en tvångsdelning av vårdledigheten mellan båda föräldrarna.
- Detta har väckt stark kritik: familjer ska få bestämma om sina egna saker, det finns inga arbetsplatser i dagens läge, familjens inkomster minskar om den med högre lön – oftast pappan – tvingas bli hemma. Då man beaktar löneskillnader mellan män och kvinnor, innebär det ett inkomstbortfall på ca 300 EUR/mån. för medelinkomsttagare.

## Mera information, övervakning och domstolsavgöranden

- Vi i Finland tror ofta att vi är föregångare i jämställdhet. Så är inte fallet. Det behövs mera information om olika former av diskriminering och hur man kan reagera mot det, t.ex. social- och hälsovårdsministeriets kampanj "Nu ska vi tala om löner", september 2013.
- Arbetstagarna är oroad över vad som händer om de börjar kräva sina rättigheter. I jämställdhetslagen finns ett förbud mot motåtgärder, men trots detta kan man bli "svartlistad" – speciellt på mindre orter.
- Rättegångar är tidsödande och tunga. Det behövs enkla men effektiva processer. De rättsliga påföljderna är ofta små – speciellt ur stora arbetsgivares perspektiv.
- Alla arbetsgivare med regelbundet minst 30 anställda ska årligen göra upp en jämställdhetsplan och se till att de uppgifter och åtgärder som finns i planen också genomförs. Förtroendemännen och de anställda ska övervaka att detta också sker.

## Statistik över antalet mål

- Kontakter till jämställdhetsombudsmannen 2008–2011: enligt diariet ca 450–500 fall årligen (30–50 % diskrimineringsrelaterade). Dessutom ca 400–600 telefonsamtal årligen.
- Jämställdhetsombudsmannen eller arbetsmarknadens centralorganisationer har under 2008–2011 inte överlämnat ärenden till jämställdhetsnämnden för behandling. Nämnden har under tiden gett fyra utlåtanden till domstolar och två till justitieministeriet.
- Vid samtliga tingsrätter i Finland har man under 2008–2011 behandlat totalt 100 tvistemål som grundar sig på jämställdhetslagen. Majoriteten av de kärande var kvinnor. Motparten var oftast en aktör inom den offentliga sektorn. I 14 fall handlade det om diskriminering på grund av graviditet. I majoriteten av fallen nåddes en förlikning, nästa lika ofta avskrevs målet (trots att man tillämpat s.k. omvänd bevisbörda, dvs. arbetsgivaren måste bevisa att man inte brutit mot jämställdhetslagen)

## Statistik över antalet mål

- Tingsrätterna avgjorde åren 2008–2011 sammanlagt 18 arbetsdiskrimineringsärenden i vilka misstanke om diskriminering hänförde sig till kön. Största delen gällde avslutande av anställningsförhållande, 12 fall gällde diskriminering p.g.a. graviditet. Samtliga sakägare var kvinnor medan motparten representerade den privata sektorn.
- Straffet var böter, ersättningen för psykiskt lidande var i snitt ca 1 000 EUR.
- En del av fallen har gått vidare till hovrätten. Högsta domstolen har 2008–2011 beviljat tre prövningstillstånd i målen som gällt jämställdhet mellan könen. Dessa handlade om kvinnoprästskap, en reform av lönesystemet samt sexuellt trakasserier och utnyttjande.
- Förvaltningsdomstolar behandlade 2008–2011 främst besvär över diskriminerande tjänstebesättning, sammanlagt 144 st.

## Att bestrida ett mål – eventuella problem

- Andra diskrimineringsfrågor i arbetslivet än könsrelaterad diskriminering behandlas av arbetarskyddsmyndigheter. De är förpliktade att göra en polisanmälan om misstanke om diskriminering i arbetslivet. Motsvarande förpliktelse har inte jämställdhetsombudsmannen. Det är alltså upp till arbetstagaren att göra en polisanmälan. I tvistemål är det alltid arbetstagaren som med hjälp av en privat jurist, offentligt rättsbiträde eller facklig jurist tar ärendet till rätten. Då finns det alltid en viss risk för rättegångskostnader.
- Två olika myndigheter ha olika befogenheter i dessa frågor. Detta kan medföra problem, i synnerhet när det gäller diskriminering på flera grunder. Lagen om likabehandling håller på att revideras, men till andra delar än de som gäller könsdiskriminering. För könsdiskrimineringen del förblir situationen alltså oförändrad.