Statsrådets redogörelse om jämställdhetspolitiken

STATSRÅDETS PUBLIKATIONER 2022:50

vn.fi/sv

VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Statsrådets publikationer 2022:50

Statsrådets redogörelse om jämställdhetspolitiken

Statsrådet, Helsingfors 2022

Julkaisujen jakelu
Distribution av publikationer

Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti
Beställningar av publikationer

Valtioneuvoston verkkokirjakauppa

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Statsrådet
Social- och hälsovårdsministeriet
CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-383-613-6
ISSN pdf: 2490-0966

Layout: Statsrådets förvaltningsenhet, publikationsverksamheten

Helsingfors 2022 Finland

Presentationsblad
9.6.2022

Statsrådets redogörelse om jämställdhetspolitiken

Statsrådets publikationer 2022:50

Utgivare	Statsrådet		
Utarbetad av	Social- och hälsovårdsministeriet		
Språk	Svenska	**Sidantal**	74

Referat

I redogörelsen fastställs statsrådets jämställdhetspolitik genom att ställa upp Finlands långsiktiga nationella och internationella jämställdhetsmål. Redogörelsen bygger på sju strategiska mål. Förändringar i omvärlden får konsekvenser för jämställdhet och jämlikhet. Målen utgår från en bild av jämställdhetens nuläge och från en prognos om framtida jämställdhetsfrågor.

Redogörelsen betonar den offentliga maktens ansvar för att jämställdheten förverkligas. Utgångspunkten är en mångfald av kön och att individens samhällsställning även påverkas av många andra faktorer utöver kön. Jämställdhetsfrågor berör allas liv och all verksamhet i samhället. Därmed genomsyrar jämställdhetspolitiken många områden inom politik och förvaltning.

I redogörelsen behandlas temavis frågor som gäller könsrelaterat våld, makt, samhällsengagemang, ekonomisk jämställdhet, välfärd, hälso- och sjukvård, säkerhet samt vårdansvar, utbildning och könsuppdelning på arbetsmarknaden. Därtill specificeras Finlands roll för att främja jämställdhet och mänskliga rättigheter på EU-arenor och internationellt samt behandlas behovet att utveckla lagstiftningen samt myndigheternas verksamhet och tjänster.

Som helhet bidrar redogörelsen till att de grundläggande och mänskliga rättigheterna tillgodoses i Finland.

Nyckelord Jämställdhet, jämställdhetspolitik, grundläggande fri- och rättigheter, mänskliga rättigheter, diskriminering, mångfald

ISBN PDF	978-952-383-613-6	**ISSN PDF**	2490-0966
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-613-6		

Kuvailulehti
9.6.2022

Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko

Valtioneuvoston julkaisuja 2022:50

Julkaisija	Valtioneuvosto		
Yhteisötekijä	Sosiaali- ja terveysministeriö		
Kieli	Ruotsi	**Sivumäärä**	74

Tiivistelmä

Selonteossa linjataan valtioneuvoston sukupuolten tasa-arvopolitiikkaa asettamalla Suomen pitkän ajan kansalliset ja kansainväliset tasa-arvotavoitteet. Selonteko rakentuu seitsemän strategisen tavoitteen varaan. Toimintaympäristömuutoksilla on sukupuoli- ja tasa-arvovaikutuksia. Asetetut tavoitteet perustuvat tasa-arvon tilannekuvaan ja tulevaisuuden tasa-arvokysymyksien ennakointiin.

Selonteossa korostetaan julkisen vallan vastuuta sukupuolten tasa-arvon toteutumisen turvaamisessa. Lähtökohtana on sukupuolen moninaisuus ja se, että ihmisen asemaan yhteiskunnassa vaikuttaa sukupuolen rinnalla myös moni muu tekijä. Tasa-arvokysymykset koskevat ihmisen koko elämänkaarta ja kaikkea yhteiskunnan toimintaa. Siten tasa-arvopolitiikka läpileikkaa useita politiikan- ja hallinnonaloja.

Sukupuolistunutta väkivaltaa, valtaa, yhteiskunnallista osallistumista, taloudellista tasa-arvoa, hyvinvointi-, terveys- ja turvallisuuskysymyksiä sekä hoivavastuun, koulutuksen ja työmarkkinoiden sukupuolen mukaista jakautumista käsitellään selonteossa ilmiöpohjaisesti. Lisäksi täsmennetään Suomen roolia tasa-arvon ja ihmisoikeuksien edistäjänä EU- ja kansainvälisillä areenoilla sekä käsitellään lainsäädännön, viranomaistoiminnan ja palveluiden kehittämistarpeita.

Kokonaisuudessaan selonteko edistää perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista Suomessa.

Asiasanat Tasa-arvo, tasa-arvopolitiikka, perusoikeudet, ihmisoikeudet, syrjintä, sukupuolen moninaisuus

ISBN PDF	978-952-383-613-6	**ISSN PDF**	2490-0966

Julkaisun osoite http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-613-6

Description sheet
9 June 2022

Government Report on Gender Equality Policy

Publications of the Finnish Government 2022:50

Publisher	Finnish Government		
Group author	Ministry of Social Affairs and Health		
Language	Swedish	**Pages**	74

Abstract

This report outlines the Government's gender equality policy by setting long-term national and international objectives for gender equality for Finland. The report is built on seven strategic objectives. Changes in the operating environment have an impact on gender and thus on equality. The objectives set are based on an assessment of the current state of gender equality and the anticipation of future issues.

The report emphasises the responsibility of public authorities in ensuring the realisation of gender equality. The notion of gender diversity is the starting point for the report, as well as the fact that a person's status in society is shaped not only by gender but also by many other intersecting factors. Issues related to gender equality concern all stages of life and activities of society. This means that gender equality policy cuts through many policy areas and administrative branches.

The report discusses gender-based violence, power, political and societal participation, economic equality, wellbeing, health and safety issues, the gender segregation of care responsibilities, education and the labour market from a phenomenon-based perspective. It also elaborates on Finland's role as a promoter of equality and human rights in EU and international arenas. Furthermore, the report addresses needs to develop legislation, services and functions of the public administration.

As a whole, the report advances the realisation of fundamental and human rights in Finland.

Keywords Gender equality, gender equality policy, fundamental rights, human rights, discrimination, gender diversity

ISBN PDF	978-952-383-613-6	**ISSN PDF**	2490-0966
URN address	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-613-6		

Innehåll

Inledning 7

1 Ett jämlikt och diskrimineringsfritt Finland 10

2 Ett Finland som är fritt från könsrelaterat våld 22

3 Ett Finland med jämställda möjligheter att delta 31

4 Ett ekonomiskt jämställt Finland 36

5 Ett Finland med jämställd välfärd 46

6 Ett Finland med en jämställd arbetsfördelning och utbildning 55

7 Ett Finland som främjar jämställdhet internationellt 64

Med blicken framåt 70

Finlands nationella och internationella jämställdhetspolitiska mål 73

Inledning

För att bygga upp ett jämställt, ekonomiskt och socialt hållbart samhälle krävs en målmedveten jämställdhetspolitik. Den här redogörelsen visar riktningen för Finlands nationella och internationella jämställdhetspolitik fram till slutet av 2020-talet.

Finland strävar efter att bli ett ledande land i fråga om jämställdhet samt ett socialt, ekologiskt och ekonomiskt hållbart samhälle. Finland har förbundit sig till att nå Förenta Nationernas mål för hållbar utveckling före år 2030. Den här redogörelsen ställer upp Finlands långsiktiga jämställdhetspolitiska mål. De stöder på ett övergripande sätt målen om jämställdhet i handlingsplanen Agenda 2030[1].

Jämställdhet är en grundläggande och mänsklig rättighet som tillhör alla. Finlands grundlag, internationella förpliktelser som gäller jämställdhet och mänskliga rättigheter samt de fördrag som ligger till grund för Europeiska unionen och annan lagstiftning har en central position i tryggandet av jämställdhet.

Jämställdhetspolitiken styrs av principen att var och en har samma grundläggande och mänskliga rättigheter samt värde och delaktighet som samhällsmedlem oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck eller fysiska könsegenskaper. Det allmänna målet för jämställdhetspolitiken är att kön eller andra faktorer som gäller en individs bakgrund inte ska påverka personens position eller möjligheter i samhället. Målet är att makten ska fördelas jämnt och att de resurser och den välfärd som samhället genererar fördelas jämnt och gynnar alla i samma utsträckning oavsett kön.

I Finland finns det fortfarande strukturell ojämlikhet och ingrodda jämställdhetsproblem. För att åtgärda dessa krävs ett målmedvetet arbete även i fortsättningen. Det finns fortfarande betydande brister i kvinnors och flickors ställning och i tillgodoseendet av deras rättigheter. Det syns i de uppställda målen.

Främjandet av jämställdhet bromsas upp exempelvis av den djuprotade traditionen av arbetsfördelning mellan könen. Samhällets grundfunktioner, såsom utbildning

1 I september 2015 antog FN:s toppmöte handlingsplanen Att förändra vår värld: Agenda 2030 för hållbar utveckling, som omfattar 17 mål för hållbar utveckling och 169 delmål. Mål 5 i Agenda 2030 gäller jämställdhet.

och arbetsmarknad, är i likhet med näringslivets högsta ledning samt den privata och offentliga omsorgen, starkt könsuppdelade, vilket speglar de starka tillägnade könsförväntningarna.

Främjandet av jämställdhet bromsas upp exempelvis av den djuprotade traditionen av arbetsfördelning mellan könen. Samhällets grundfunktioner, såsom utbildning och arbetsmarknad, är i likhet med näringslivets högsta ledning samt den privata och offentliga omsorgen, starkt könsuppdelade, vilket speglar de starka tillägnade könsförväntningarna.

Den binära könsuppfattningen fortsätter att genomsyra samhällsfunktionerna. Den är dock otillräcklig. Den här redogörelsen utgår från en förståelse för könsmångfald[2] och kön som social konstruktion: i samhället förknippas kön med förväntningar och betydelser som påverkar individens erfarenheter, val och möjligheter.

Intersektionalitet innebär att en individs position formas i samverkan mellan flera olika faktorer. Utöver kön finns även andra skillnader och klassificeringar som påverkar en individs position och möjligheter i samhället, såsom ålder, funktionsnedsättning, etnicitet och socioekonomisk ställning. Det här har man i allt högre grad tagit hänsyn till i jämställdhetspolitiken. Det är en övergripande princip för framtidens jämställdhetspolitik och därmed också i denna redogörelse.

Den första redogörelsen om jämställdhet överlämnades till riksdagen år 2010[3]. Under det senaste decenniet har verksamhetsmiljön förändrats avsevärt. Exempelvis har den accelererande digitaliseringen och omställningen i arbetslivet suddat ut gränserna mellan lönearbete och entreprenörskap. Därtill åldras Finlands befolkning, vilket kan utgöra en utmaning för försörjningskvoten. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män har reviderats. Numera omfattar den så kallade jämställdhetslagen en mångfald av kön och förbjuder diskriminering på grund av kön.

I den internationella verksamhetsmiljön har frågor kring klimatförändringen och migrationen blivit allt viktigare. Statusen och rättigheterna för individer som tillhör könsminoriteter och sexuella minoriteter har ett bredare stöd än tidigare. Samtidigt har sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön synliggjorts ytterligare. I och med en ökad samhällspolarisering har man dock börjat ifrågasätta kvinnors och flickors rättigheter och det internationella människorättssystemet. Den så kallade anti-genusrörelsen förnekar de

2 Med *könsmångfald* avses att kön inte omfattar enbart man och kvinna, utan att en person kan uppleva sig vara bägge samtidigt, något däremellan eller något annat. Alla människor har inte en könsidentitet. För vissa kan könsidentiteten vara könsneutral.

3 Statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2010:8.

universella mänskliga rättigheterna och försöker undergräva den jämställdhet som redan uppnåtts.

Det är viktigt att då och då utvärdera riktningen för jämställdhetspolitiken. Förändringarna i omvärlden och samhället lyfter fram nya jämställdhetsfrågor, som inte alltid kan förutses. Exempelvis har hälsorelaterade, ekonomiska och militära kriser konsekvenser för jämställdheten: de fördjupar ojämlikheter och försvårar situationen för utsatta individer.

Sedan flera decennier har Finlands regeringar under sina regeringsperioder ställt upp mål och åtgärder för att främja jämställdhet. Hittills har dock faktiska nationella långsiktiga jämställdhetspolitiska mål saknats. Den pågående regeringsperiodens jämställdhetsåtgärder har huvudsakligen fastställts i regeringsprogrammet 2019–2023 och i regeringens jämställdhetsprogram 2020–2023[4]. I stället för åtgärdsriktlinjer presenterar denna jämställdhetspolitiska redogörelse långsiktiga mål. De kommande regeringarna fastställer åtgärder för hur man ska gå till väga under respektive regeringsperiod för att säkerställa att de långsiktiga jämställdhetsmålen uppnås. Dessutom spelar de en nyckelroll i beslut om resurser.

De uppställda målen kräver en motivering till varför de utgör nödvändiga nationella mål. Därför fokuserar redogörelsen på att beskriva utmaningarna snarare än framstegen. I varje kapitel presenteras och motiveras ett av de sju målen. Varje mål specificeras genom en beskrivning av målbilden, som kan ses som ett delmål. Samtidigt presenterar redogörelsen en lägesöversikt för temaområdet samt vissa förändringar i omvärlden och deras eventuella konsekvenser för jämställdheten. Vidare lyfter den fram det som åtminstone krävs av Finland för att nå det uppsatta målet. Målen har utarbetats fenomenbaserat och vissa teman behandlas i fler än ett kapitel.

Redogörelsen har beretts under de exceptionella förhållandena i samband med coronapandemin. Beredningen har utarbetats utan avkall på öppenhet eller delaktighet. Till stöd för redogörelsen har drygt hundra olika instanser eller medborgare gett utlåtanden om vad redogörelsen borde innehålla och hurdana jämställdhetspolitiska mål den borde presentera. Beredningen har fått stöd av en arbetsgrupp bestående av sakkunniga och ministeriernas tjänstemän[5]. Redogörelsen har behandlats i en statssekreterargrupp som fokuserar på jämställdhetsfrågor och leds av minister Blomqvist. Beredningen har samordnats av social- och hälsovårdsministeriet.

---

4 Regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering 10.12.2019: Ett inkluderande och kunnigt Finland – ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart samhälle. Statsrådets publikationer 2019:31;
Finland – ledande på jämställdhet. Regeringens jämställdhetsprogram 2020–2023. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2020:35.

5 Beslut om tillsättande: Tillsättande av en arbetsgrupp för att bereda statsrådets jämställdhetspolitiska redogörelse 25.11.2020. VN/22132/2020-STM-13.

1 Ett jämlikt och diskrimineringsfritt Finland

MÅL 1

Finland är jämställt och fritt från könsdiskriminering på samhällslivets alla områden

Målbild

Jämställdhet omfattar olika politikområden och är en bevakad nationell prioritet. Finlands lagstiftning, politiska åtgärder och service stöder jämställdhet och ett fullt tillgodoseende av de mänskliga rättigheterna. I Finland kan var och en tryggt uttrycka sitt kön utan rädsla för diskriminering.

Finlands grundlag värnar om människovärdets okränkbarhet och individens frihet och rättigheter samt främjar rättvisa i samhället. Bestämmelser om jämställdhet och likabehandling finns förutom i grundlagen även i Europeiska unionens fördrag och lagstiftning samt i internationella människorättskonventioner som är bindande för Finland. Det allmänna ska se till att de grundläggande fri- och rättigheterna samt de mänskliga rättigheterna tillgodoses[6].

Finland har förbundit sig till flera internationella avtal som innehåller bestämmelser om jämställdhet och icke-diskriminering. Ur ett jämställdhetsperspektiv är skyldigheterna i Förenta Nationernas konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) och i Internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner om jämställdhet i arbetslivet och på arbetsmarknaden av särskild betydelse.[7]

6 De mänskliga rättigheterna är normer som baserar sig på internationella människorättskonventioner och som är bindande för Finland som stat och som Finland har förbundit sig att genomföra så att alla kan åtnjuta det skydd de erbjuder.

De grundläggande fri- och rättigheterna är rättigheter som tagits in i grundlagen. Tolkningen av de grundläggande fri- och rättigheterna styrs av internationella människorättskonventioner. Staten ska också främja jämställdhet i relationer mellan enskilda individer.

7 Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 100: Lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde (1951), och konvention nr 111: Diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (1958).

Finland har också åtagit sig att verkställa FN:s handlingsplan från Peking[8] samt att både nationellt och i det internationella samarbetet uppnå målen för hållbar utveckling i handlingsprogrammet Agenda 2030[9].

Finland strävar efter att bli ett ledande land på jämställdhetsområdet, vilket kräver att Finland gör sitt yttersta för att uppfylla sina åtaganden och förebygga könsdiskriminering. Det kräver ett snabbt genomförande av beslut och rekommendationer från organ som övervakar människorättskonventionerna[10]. Därtill bör kännedomen om människorättskonventionerna, uppföljningen av tillsynssystemen och insamlingen av information om implementeringen av rekommendationerna förbättras.[11]

Diskrimineringsförbud och bestämmelser om främjande av jämställdheten

Grundlagen innehåller ett förbud mot diskriminering och en skyldighet att främja jämställdhet särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor[12]. Diskriminering i arbetslivet är straffbart enligt strafflagen[13].

Bestämmelser om könsdiskriminering och främjande av jämställdhet finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, eller den så kallade jämställdhetslagen[14]. Utöver bestämmelser om främjande av jämställdhet innehåller lagen även förbud mot diskriminering. Diskrimineringsförbuden gäller all samhällsverksamhet och alla livsområden[15].

Med diskriminering avses att en individ eller en grupp systematiskt motarbetas eller försätts i en sämre position än andra utan godtagbart skäl[16]. Jämställdhetslagen förbjuder både direkt och indirekt diskriminering. Direkt diskriminering på grund av kön innebär

8 Deklarationen och handlingsplanen som antogs av världskonferensen om kvinnor den 15 september 1995.

9 Att förändra vår värld: Agenda 2030 för hållbar utveckling. Förenta nationerna (FN), generalförsamlingens resolution den 25 september 2015. Se även Voluntary National Review 2020 Finland, Report on the Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development. Publications of the Prime Minister's Office 2020:8.

10 Finland har fått kritik för långsam implementering.

11 Viljanen, J. & Seppä, T. & Järvinen, P. & Keskilammi, N. (2022): Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimusten kansallinen täytäntöönpano ja seuranta. Publikationsserien för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2022:17.

12 Grundlagen (731/1999) 6 §.

13 Strafflagen (39/1889) 47 kap. 3 §.

14 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

15 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) tillämpas inte på verksamhet som hänför sig till religionsutövning, på relationer som hör till privatlivet och inte heller till vissa delar på riksdagens verksamhet i fråga om skötseln av uppdraget som riksdagsledamot.

16 Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. All särbehandling utgör inte sådan diskriminering som förbjuds i lagstiftningen.

att män och kvinnor försätts i olika ställning på grund av kön, graviditet eller förlossning. Särbehandling på grund av könsidentitet eller könsuttryck är också direkt diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen[17]. Även sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön utgör diskriminering.

Med indirekt diskriminering avses en situation där en bestämmelse, grund eller praxis som framstår som neutral de facto leder till en nackdel på grund av kön. Dessutom är det indirekt diskriminering att försätta en person i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.[18]

Diskriminering på flera grunder avser diskriminering på minst två eller flera diskrimineringsgrunder.

Skyldigheten att främja jämställdhet gäller myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som ordnar utbildning eller undervisning samt arbetsgivare.

Varje arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdhet i arbetslivet. Om en arbetsgivare regelbundet har minst 30 anställda, ska arbetsgivaren utarbeta en jämställdhetsplan särskilt gällande lön och andra anställningsvillkor. Jämställdhetsplanen ska innehålla en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter.[19] Det finns fortfarande brister i arbetsplatsernas jämställdhetsplaner och i synnerhet i lönekartläggningarna[20].

Myndigheterna ska främja jämställdhet på två sätt: som arbetsgivare och som myndighet. Som arbetsgivare främjar myndigheten jämställdheten bland de anställda och som myndighet i sin operativa verksamhet och i sina tjänster. Särskilt åläggs myndigheterna att åtgärda omständigheter som hindrar att jämställdhet förverkligas. Jämställdhet ska beaktas i fråga om tjänsternas tillgänglighet och tillhandahållande av dem. Tills vidare finns det

17 I diskrimineringslagen anges *sexuell läggning* som en förbjuden diskrimineringsgrund.

18 Förfarandet är dock inte diskriminering, om det syftar till ett godtagbart mål och de valda medlen kan anses vara befogade och behövliga i förhållande till detta syfte. (7 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986)).

19 Jämställdhetsplanen ska innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 6 a §).

20 Attila, H. & Koskinen, H. (2020): Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2020:33

ingen heltäckande information om i vilken utsträckning den operativa jämställdhetsplaneringen genomförs hos myndigheterna.[21]

Myndigheter och utbildningsanordnare ska garantera lika möjligheter till utbildning samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder jämställdhet.[22] Alla läroanstalter som anordnar utbildning ska ha en operativ jämställdhetsplan[23]. Jämställdhetsplanen för många grundskolor, läroanstalter på andra stadiet, läroanstalter inom det fria bildningsarbetet och högskolor uppfyller inte nödvändigtvis kraven i jämställdhetslagen[24]. Det behövs mer information och stöd för arbete som främjar jämställdhet och förebygger diskriminering.

I samband med godkännandet av den första jämställdhetsredogörelsen år 2010 krävde riksdagen ökade resurser för jämställdhetsarbetet[25]. Jämställdhetslagen har reviderats 2005, 2015 och 2016. Reformen år 2015 utvidgade och förtydligade begreppet könsdiskriminering. Samtidigt togs diskrimineringsskyddet för könsminoriteter in i jämställdhetslagen. Också gruppen av läroanstalter som omfattas av planeringsskyldigheten har utvidgats.

Jämställdhetslagens övervakningssystem består av två nivåer: efterlevnaden av jämställdhetslagen övervakas av jämställdhetsombudsmannen samt av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden[26]. Jämställdhetsombudsmannens oberoende och självständighet har stärkts[27]. Till jämställdhetsombudsmannens uppgifter hör också att vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning[28]. Resurserna hos jämställdhetsombudsmannen, som är den

21 Sedan 2021 har man samlat in information om hur allmän den operativa jämställdhetsplaneringen är i kommunerna (TEA-viisari.fi, Institutet för hälsa och välfärd, THL). Inom statsförvaltningen har nästan alla ministerier en operativ jämställdhetsplan.

22 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 5 §.

23 Den s.k. *operativa jämställdhetsplanen* innehåller åtgärder för att främja jämställdheten i läroanstaltens hela verksamhet. Skyldigheten att utarbeta en plan gäller alla läroanstalter som ordnar utbildning, även privata organisationer.

I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och diskrimineringslagen (1325/2014) bereds för närvarande ändringar som utvidgar skyldigheten till jämställdhets- och likabehandlingsplanering till småbarnspedagogiken.

24 Tanhua, I. (2020): Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2020:20; Mikkola, A. (2019): Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2019. Perusopetuksen oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu. Utbildningsstyrelsen, Rapporter och utredningar 2020:23;

Ikävalko, E. (2014): Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2013. Lukioiden, ammatillisten oppilaitosten ja vapaan sivistystyön oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu. Utbildningsstyrelsen, Rapporter och utredningar 2014:6.

25 Riksdagens skrivelse 51/2010 rd.

26 Lag om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014); Lag om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014).

27 Ombudets självständighet och oberoende konstateras uttryckligen i lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014), som trädde i kraft år 2015.

28 Lag om ändring av 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen (916/2016).

myndighet som övervakar efterlevnaden av skyldigheterna att främja jämställdhet och diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen, är otillräckliga i förhållande till uppgifterna. Resursbristen är påtaglig i den småskaliga tillsynen över den jämställdhetsplaneringsskyldighet som föreskrivs i jämställdhetslagen.[29]

Överlag förekommer det fortfarande brister i identifieringen av, ingripandet i och rapporteringen av problem i samband med de grundläggande och mänskliga rättigheterna eller utsatta befolkningsgruppers position[30]. Som stat har Finland ett ansvar för att förändra diskriminerande strukturer och säkerställa tillräckliga rättsmedel för de som utsätts för diskriminering. Exempelvis bör det säkerställas att jämställdhets-, diskriminerings- och arbetarskyddsmyndigheterna har tillräckliga befogenheter och resurser att ingripa i diskriminering och garantera medborgarnas rättssäkerhet[31].

Utveckling av lagstiftningen

Det finns allvarliga jämställdhetsproblem i det finska arbetslivet. De här könsrelaterade problemen gäller ställningen på arbetsmarknaden, graviditet och familjeledigheter, anställningsförhållandets karaktär, löner, karriärer och arbetsvillkor samt könsdiskriminering. Jämställdhetslagen är ett centralt verktyg för att främja jämställdhet och ingripa i könsdiskriminering. Syftet med jämställdhetslagen är att förbättra kvinnornas position i synnerhet i arbetslivet. Förbud mot könsdiskriminering bör genomföras effektivt.[32] I arbetslivet är olika erfarenheter av könsdiskriminering, såsom könsbaserad lönediskriminering, vanligare bland kvinnor än bland män[33]. Diskriminering i samband med graviditet och föräldraskap, såsom uttagande av familjeledighet, är fortfarande ett betydande

29 Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018. B 22/2018 rd;
Utlåtande till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om statsrådets redogörelse om planen för de offentliga finanserna 2022–2025 (SRR 3/2021 rd), TAS 280/2021.

30 Justitieministeriets utlåtande om statsrådets jämställdhetspolitiska redogörelse 29.1.2021. VN/22132/2020-OM-128.

31 Diskrimineringsombudsmannens behörighet omfattar inte fall av diskriminering i arbetslivet, vilket bidrar till att inskränka rättsskyddet för personer som upplever diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.
Sexuell läggning är en förbjuden diskrimineringsgrund enligt diskrimineringslagen (1325/2014), inte enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning kommer sällan till myndigheternas kännedom.

32 Finlands grundlag (731/1999) 22 §.

33 Palkka-avoimuuden lisääminen tasa-arvolaissa. Työryhmän loppuraportti. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2021:27;
Pietiläinen, M. & Viitasalo, N. & Lipiäinen, L. & Ojala, S. & Leinonen, M. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Jokinen, E. & Korvajärvi, P. & Nätti, J. (2018): Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Loppuraportti. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Tammerfors universitet, Arbetslivsforskningscentralen, Arbetsrapporter 97/2018.

jämställdhetsproblem i Finland[34]. Det är dock ytterst få tvister som förs till domstol med stöd av jämställdhetslagen.

Jämställdhetslagen innehåller tre typer av bestämmelser: om främjande av jämställdhet, diskrimineringsförbud samt om rättsskydd och tillsyn. Lagen har varit i kraft redan länge och har kompletterats och reviderats flera gånger. Det finns skäl att på ett täckande sätt utreda och utvärdera hur jämställdhetslagen fungerar som helhet. Utifrån bedömningen bör det beredas en totalreform av jämställdhetslagen som omfattar främjande av jämställdhet, diskriminering, rättsskydd och tillsyn. Därtill behövs systematisk uppföljning av hur jämställdhetslagen fungerar samt effektiv tillsyn över efterlevnaden av lagen.

Bestämmelserna om jämställdhetsplaner och lönekartläggningar bör preciseras och förtydligas så att könsbaserade löneskillnader kan upptäckas och åtgärdas.

Verkställandet av diskrimineringsförbuden förutsätter också effektiva rättsmedel. Det finns fortfarande vissa brister i rättssäkerheten för den som upplevt könsdiskriminering och den bör förbättras ytterligare. Till exempel möter den som misstänker lönediskriminering många slags hinder för att lyfta fram eventuell könsdiskriminering och här handlar det bland annat om rätten att få uppgifter om löner. Att tillgången till information och hela processen har så många skeden kan höja tröskeln för att inleda en utredningsprocess för den som misstänker diskriminering.

Förutom i jämställdhetslagen främjas jämställdhet även i den övriga lagstiftningen. När arbetslivslagstiftningen utvecklas, exempelvis i fråga om egenanställning, plattformsekonomi, hyrd arbetskraft och varierande arbetstid, bör könsperspektivet beaktas. Det bör också bedömas hur skyddet mot graviditetsdiskriminering kunde stärkas. I största allmänhet bör könskonsekvenser bedömas när man bereder lagstiftning med betydande konsekvenser för jämställdhet och likabehandling.

Jämställdhetsfrågorna berör all verksamhet och alla områden i samhället. Finland bör säkerställa att de olika författningarna inte som utgångspunkt särbehandlar människor på grund av kön och att lagstiftningen stöder jämställdhet. Tills vidare har inte könsperspektivet och könskonsekvensbedömning förankrats i lagberedningen[35]. I femton procent av

34 Det bör beaktas att endast en del av den upplevda diskrimineringen kommer till myndigheternas kännedom. En betydande del av de fall där jämställdhetsombudsmannen kontaktas angående diskriminering i arbetslivet gäller misstänkt diskriminering på grund av graviditet eller familjeledigheter (Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2020. Jämställdhetspublikationer 2021:1).

Se även: Kanninen, O. & Virkola, T. & Lilja, E. & Rask, S. (2022): Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyrjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Statsrådets kansli.

35 En ny anvisning för bedömning av lagförslagens konsekvenser är under beredning (Projektnummer OM076:00/2020).

de regeringspropositioner som lämnades 2020 beskrivs regleringens könskonsekvenser. På grund av coronaviruspandemin måste en del av lagberedningen göras i brådskande ordning, men redan från år 2017 har det funnits tecken på att könskonsekvensbedömningarna har minskat ytterligare.[36] Om en könskonsekvensbedömning inte görs som en del av lagberedningen är det svårt för lagberedningsmyndigheten att uppfylla villkoren i jämställdhetslagen.

I regel ska befintliga förfaranden, strukturer och lagar och andra författningar bedömas öppet. Exempelvis anses det inte i jämställdhetslagen vara könsdiskriminering att värnplikt gäller endast män. Värnpliktslagstiftningen ålägger de juridiska könen[37] olika skyldigheter och tar inte hänsyn till könsmångfald. Vidare behandlar militärtjänstpraxisen alla på basis av registrerat kön, vilket innebär att en individ kan bli behandlad i strid med sitt upplevda kön. Det nuvarande värnpliktssystemet återspeglar den traditionella uppfattningen om könsfördelningen av arbete och bygger på tanken om olika köns lämplighet för olika uppgifter.

En mångfald av kön

Könsminoriteters och sexuella minoriteters status har förändrats under de senaste decennierna. Kravet på beaktande av könsmångfald har utgjort en ny utmaning för myndighetsverksamheten och tjänsterna. Många av förvaltningens strukturer och tjänster utgår fortfarande från två kön. Det är nödvändigt att säkerställa att man i myndighets- och social- och hälsovårdstjänster och i anordnandet av dem beaktar en mångfald av kön, och att människor inte i onödan definieras eller delas in i kön.

Personbeteckningen innehåller uppgiften om det juridiska könet, som är kvinna eller man. För närvarande tillåter inte systemet att andra könsidentiteter eller könsupplevelser beaktas. Personbeteckningen används i många funktioner där det är nödvändigt att en individ identifieras. I dessa fall behandlas uppgiften om kön i större omfattning än det faktiskt finns behov för i olika tjänster och i förvaltningen. Denna situation kan bidra till att

36 År 2020 lämnades totalt 220 regeringspropositioner. I 38 av dessa hade man bedömt könskonsekvenserna eller på annat sätt beskrivit hur regleringen riktas eller regleringens nuläge med tanke på kön. Kvaliteten på konsekvensbedömningarna varierade (Ahola, H. (2021): Sukupuolivaikutusten arviointi hallituksen esityksissä 2020. HE-seuranta 2020. Institutet för hälsa och välfärd, opublicerat arbetspapper; Sukupuolivaikutusten tarkastelu vähentynyt hallituksen esityksissä viime vuosina, THL 17.6.2021).

Anvisningarna för utarbetande av regeringspropositioner (HELO) är en guide som används vid beredningen av regeringspropositioner vid ministerierna. I de reviderade anvisningarna från 2019 rekommenderas att man fokuserar på de viktigaste konsekvenserna, vilket kan ha minskat bedömningen av könskonsekvenser.

37 Med *juridiskt kön* avses könsanteckningen i befolkningsregistret. I Finland erkänns för närvarande två juridiska kön: kvinna och man.

i synnerhet de som tillhör könsminoriteter utsätts för könsdiskriminering.[38] Det bör utvärderas om olika könande förvaltningsförfaranden är nödvändiga.

Könsbekräftelse innebär ett juridiskt erkännande av en persons upplevda könsidentitet. Antalet personer som har bekräftat sitt juridiska kön har mångdubblats under 2010-talet.[39] I utvecklingen av det juridiska bekräftelseförfarandet måste människovärdets okränkbarhet och respekten för rätten till självbestämmande prioriteras. Lagstiftningsreformen om fastställande av könstillhörighet pågår för närvarande och syftar till att stärka självbestämmanderätten.

En förvaltning som stärker jämställdheten

Nästan alla samhälleliga beslut och tjänster påverkar direkt eller indirekt jämställdheten. Exempelvis har åtgärder som strävar efter en övergång till ett klimatneutralt samhälle konsekvenser för såväl konsumenter som produktionen[40]. Som konsumenter har män i genomsnitt ett högre klimatavtryck än kvinnor[41], så åtgärderna för att begränsa klimatavtrycket påverkar dem sannolikt mer än de påverkar kvinnor. Klimatåtgärderna kan dock planeras så att man förutom att stävja klimatförändringen också ökar jämställdheten.[42]

I Finland har man främjat jämställdhet genom att utveckla lagstiftningen, genom specialåtgärder som gäller vissa frågor och genom att genomgående eftersträva förändring inom olika politikområden. I det sistnämnda har man strävat efter att integrera könsperspektivet och tillämpa könskonsekvensbedömning i allt beslutsfattande och all beredning. I praktiken omfattar det här lagberedningen, budgetberedningen, resultatstyrningen, reformprojekten och reformprogrammen samt datainsamlingen vid ministerierna och inom förvaltningsområdena. När jämställdhetsintegreringen[43] lyckas förbättrar den förvaltningens kvalitet och genomslag.

---

38 Utkast till regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om befolkningsdatasystemet och de certifikattjänster som tillhandahålls av Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata och av vissa andra lagar (Begäran om utlåtande 10.01.2022, Finansministeriet, VN/25041/2020). Utkastet är en del av beredningen av reformen av systemet med personbeteckningar som inleddes 2017.

39 Alternativa regleringsmodeller för ordnande av könsminoriteters rättsliga ställning. Arbetsgruppen för revidering av translagstiftningen 31.1.2020. Statsrådet.

40 Klimatåtgärdernas könskonsekvenser behandlas i denna redogörelse i samband med mål 6 som gäller olika branscher och sysselsättning.

41 Kanyama, A. C. & Nässén, J. & Benders, R. (2021): Shifting expenditure on food, holidays, and furnishings could lower greenhouse gas emissions by almost 40%. Journal of Industrial Ecology 2021:25, s. 1602–1616.

42 Paavola, J-M. & Kinnunen, A. & Tanhua, I. & Rautiainen, T. (2021): Ilmasto- ja energiastrategian sukupuolivaikutusten arviointi. Arbets- och näringsministeriet.

43 *Jämställdhetsintegrering* innebär att ett könsperspektiv och målet att främja jämställdheten inkluderas i all myndighetsberedning och allt beslutsfattande. Denna myndighetsskyldighet kallas också för *operativ jämställdhetsplanering*, till skillnad från den jämställdhetsplanering som gäller arbetsgivarens personal.

Alla myndigheter ska främja jämställdhet på ett målinriktat och planmässigt sätt och skapa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkerställer att jämställdheten förverkligas i beredningen och beslutsfattandet[44]. Skyldigheten att främja jämställdhet gäller myndigheter på alla nivåer och i all verksamhet inom förvaltningen, från beredning av ärenden till beslutsfattande och uppföljning. Lagen förutsätter dock inte att myndigheterna utarbetar ett jämställdhetsplansdokument.

Under de senaste två decennierna har det inom statens centralförvaltning skapats en grund för jämställdhetsintegrering[45]. Trots det har könsperspektivet inte till alla delar etablerats som en del av berednings- och beslutsprocesserna inom förvaltningen[46]. Ansvaret för åtgärder har i stor utsträckning legat hos enskilda tjänstemän[47] i en tid då statsförvaltningen i sin helhet har effektiviserats. För att jämställdhetsintegreringen ska lyckas krävs förvaltningsområdesspecifika jämställdhetsmål och statsrådets stöd i form av tillräckliga resurser och strategisk styrning.

Riktlinjerna för upprättande av statsbudgeten kräver att ministerierna sammanfattar jämställdhetsrelevanta åtgärder. Det finns brister i det praktiska genomförandet och på basis av sammanfattningarna[48] är det inte möjligt att göra en bedömning av statsbudgetens könskonsekvenser på ett heltäckande sätt[49]. Utan en omfattande jämställdhetsbudgetering är det svårt att försäkra sig om att ekonomisk jämställdhet uppnås. I offentliga finansierings- och stödbeslut vore det möjligt att i större utsträckning kräva att mottagare av offentligt stöd främjar jämställdhet. Förfarandet bör vid behov förstärkas som en del av all statsunderstödsverksamhet.

Regeringen har förbundit sig att främja jämställdhet i budgetprocessen och i alla viktiga reformer. Coronapandemins konsekvenser har varit olika för olika kön[50]. Trots detta har

---

44 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 4 §.

45 Vid alla ministerier har man utarbetat en operativ jämställdhetsplan och det finns ministeriespecifika arbetsgrupper för att stödja jämställdhetsintegreringen i verksamheten. Statsrådets gemensamma nätverk för det operativa arbetet sammanför företrädare för ministeriernas arbetsgrupper.

46 Ministeriernas jämställdhetsarbetsgrupper för det operativa arbetet har varierande möjligheter att påverka verksamheten inom sina organisationer.

47 Elomäki, A. (2014): Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen Suomen valtionhallinnossa 2004–2014, Social- och hälsovårdsministeriet.

48 Finansministeriet ger ministerierna anvisningar om att i sin budgetproposition utarbeta ett sammandrag av de åtgärder som ingår i budgetpropositionen och som har konsekvenser för jämställdheten. Detta sammandrag inkluderas i förvaltningsområdets budgetproposition.

49 Sukupuolten tasa-arvo ja vuoden 2021 talousarvioesitys. Sakkunnigutlåtande till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott 6.10.2020 om regeringens proposition till riksdagen med förslag till statsbudget för 2021 (RP 146/2020 rd), Annamari Asikainen, Social- och hälsovårdsministeriet.

50 Miten korona on vaikuttanut tasa-arvoon? Statistikcentralen, Uutisia 11.5.2021;
Hyvinvoinnin ja tasa-arvon vahvistaminen koronakriisin aikana ja sen jälkeen. Arbetsgrupp tillsatt av social- och hälsovårdsministeriet och arbets- och näringsministeriet. Statsrådets publikationer 2020:19.

beslut om åtgärder för hantering av och återhämtning från krisen i stor utsträckning fattats utan ett könsperspektiv.[51] Det måste därför säkerställas att detta inte leder till strukturer som skapar ojämställdhet eller utvidgar den. Vid fördelningen av offentliga medel och åtgärder efter krisen är det viktigt att ta hänsyn till krisens könsrelaterade konsekvenser och att göra en könskonsekvensbedömning av de åtgärder som vidtas.

Jämställdhetsmålen bör integreras inte bara i centralförvaltningen utan också i förvaltningen och strategierna på lokal och regional nivå. Tillräckliga nationella och regionala samordnings- och expertresurser bör också säkerställas för jämställdhetsarbetet. Stöd från den politiska ledningen och myndigheternas ledning säkerställer att man förbinder sig till verksamheten på alla förvaltningsnivåer och att verksamheten har genomslag. Därtill bör kvaliteten på myndigheternas jämställdhetsplanering följas upp aktivt och systematiskt.

Hittills har det inte funnits någon konkret ansvarsfördelning för jämställdhetsfrämjande i det regionala beslutsfattandet, i regionalförvaltningen och reformerna av den. Myndighetens skyldighet att systematiskt och målinriktat främja jämställdhet gäller också välfärdsområdena. Det är viktigt att säkerställa att ansvaret och strukturerna för jämställdhetsfrämjande integreras i välfärdsområdenas verksamhet i ett tidigt skede. Regionförvaltningsmyndigheterna och närings-, trafik- och miljöcentralerna har utarbetat operativa jämställdhetsplaner eller rapporterat om sina jämställdhetsåtgärder till det styrande ministeriet, men detta förfarande är ännu inte väletablerat eller heltäckande.

Kommunerna har en viktig roll i tillgodoseendet av de grundläggande rättigheterna och de mänskliga rättigheterna i Finland. När kommunerna utövar makt, fördelar resurser och tillhandahåller service ser de till att jämställdheten förverkligas i praktiken. Jämställdhet stöder kommunernas livskraft och en hållbar ekonomi.

Kunskapsbaserat beslutsfattande

Samhällets beslutsfattande, budgetar, konsekvensbedömningar och serviceutveckling bör grunda sig på aktuell och könsuppdelad information. Detta förutsätter att könsuppdelade data integreras[52] i den regelbundna dataproduktionen på nationell, regional och

51 Mesiäislehto, M. & Elomäki, A. & Närvi, J. & Simanainen, M. & Sutela, H. & Räsänen, T. (2022): The gendered impacts of the Covid-19 crisis in Finland and the effectiveness of the policy responses. Institutet för hälsa och välfärd, THL. Discussion paper nro 02/2022.

52 Information som grundar sig på officiella register omfattar uppgifter om det juridiska könet som enligt lagen är man eller kvinna. Således ger den registerbaserade informationen inte specificerad information om alla kön. Däremot är det möjligt att i större utsträckning beakta könsmångfalden t.ex. i datainsamling som baserar sig på enkäter och i kvalitativ forskning.

I rapporteringen om registerbaserad forskning är det bra att beakta att det juridiska könet inte alltid motsvarar personens upplevelse.

kommunal nivå. Dessutom finns ett behov av mer robust och långsiktig produktion och analys av jämställdhetsdata för att följa upp genomslaget hos åtgärderna inom olika politikområden, för att övervaka jämställdhetslagstiftningen samt förebygga diskriminering.

Ett effektivt genomförande av skyldigheterna att främja mänskliga rättigheter och jämställdhet inom tjänster, myndigheter, läroanstalter och arbetslivet kräver stöd. En stark kunskapsbas krävs för att utveckla praxis som främjar jämställdhet. Vidare bör man analysera könskodade förfaranden som bromsar förverkligandet av jämställdheten.

Den offentliga informationstjänst som stöder jämställdhetspolitiken har stärkts något under de senaste åren, och den positiva utvecklingen bör garanteras även i framtiden. Med tanke på en lyckad jämställdhetspolitik är det nödvändigt att forskning om jämställdhet och kön finns som ett eget läroämne vid högskolorna och som en del av andra vetenskapsområden.

Målen för hållbar utveckling bygger på principen att alla människor ska inkluderas i utvecklingen oavsett bakgrund. För att principen ska förverkligas krävs det att olika befolkningsgrupper beaktas bättre än för närvarande i dataproduktionen[53]. För att identifiera diskriminering på flera grunder och för att inrikta specialåtgärder är det viktigt att stärka granskningen av och forskningen kring samverkan mellan olika faktorer, såsom socioekonomisk ställning och kön.

I de officiella registren används ett binärt könssystem. Den offentliga datainsamlingen kan således vara bristfällig i synnerhet när det gäller könsminoriteters position[54]. Exempelvis i samband med insamling av uppgifter om hälsa och välbefinnande är det därtill viktigt att kartlägga könsminoriteters situation[55]. Under de senaste åren har man dock gradvis börjat utveckla datainsamlingen.[56] En datainsamling som identifierar könsmångfald är förknippad med olika utmaningar och möjligheter. Det behövs särskild forskning och utredningar kring ämnet.

53 FN:s mål för hållbar utveckling och uppföljningen av diskriminering Policy Brief 3, Diskriminering i Finland, Justitieministeriet 2020.

54 Flera övervakningsorgan för internationella människorättskonventioner har gett Finland rekommendationer om att öka insamlingen av information om olika befolkningsgrupper.

55 Lehtonen, J. (2021): Sakkunnigutlåtande om könsmångfald och jämställdhet mellan könen till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott 5.2.2021.

56 Lehtonen, J. (2019): Kun kaksijakoinen sukupuoliajattelu murtuu – sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus tasa-arvobarometrissa. I verket: Teräsaho, M. & Närvi, J. (red.): (2017): Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyseja tasa-arvobarometrista 2017. Institutet för hälsa och välfärd THL, Rapport 6/2019, s. 136–157.

Jämställdhet ska vara ett nationellt prioriterat mål som genomsyrar olika politikområden och samhällsreformer samt lagberedningen och andra nyckelprocesser[57]. Finland måste försäkra sig om att integreringen av könsperspektivet är övergripande och verkningsfull verksamhet på alla förvaltningsområden och -nivåer, eftersom man med hjälp av det kan förbättra kvaliteten på beslutsfattandet och förvaltningen i Finland, främja förverkligandet av jämställdhet och mänskliga rättigheter samt minska diskriminering på grund av kön.

57 Nyckelprocesser vid ministerierna är till exempel lagberedning, budgetering och resultatstyrning.

2 Ett Finland som är fritt från könsrelaterat våld

MÅL 2

I Finland kan alla leva utan könsrelaterat våld eller hot om våld och utan att rätten till frihet och integritet kränks

Målbild

Våldet mot kvinnor och våldet i nära relationer, inklusive sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, har minskat avsevärt i alla dess former. Ingen dör eller förlorar sin hälsa som utsatt för könsrelaterat våld. Människohandel som hänför sig till sexuellt utnyttjande identifieras som könsbaserat våld och bekämpas effektivt. Våldsutsatta får hjälp och förövare hänvisas till stödtjänster. Samhället erbjuder särskilt skydd för människor i en sårbar position i syfte att trygga deras okränkbarhet och integritet.

Alla har en odelbar rätt till personlig frihet, integritet och trygghet såväl i privata som i offentliga rum och i arbetsuppgifter[58]. Övervakningsorganen för internationella människorättskonventioner har ägnat särskild uppmärksamhet vid hur omfattande och allvarligt våldet mot kvinnor är i Finland: vid 15 års ålder har nästan en tredjedel av kvinnorna utsatts för fysiskt eller sexuellt våld eller båda dessa av en nuvarande eller tidigare partner[59]. I Finland är könsrelaterat våld ett stort problem som kränker den utsattas grundläggande och mänskliga rättigheter. Enligt den vedertagna tolkningen av CEDAW-konventionen är könsrelaterat våld förbjudet också som diskriminering på grund av kön[60].

58 Finlands grundlag (731/1999) ger ett starkt skydd för allas lika människovärde och integritet. Enligt 7 § i grundlagen har alla rätt till personlig integritet och trygghet och ingen får utsättas för behandling som kränker människovärdet.

59 FRA, European Union Agency for Fundamental Rights 2014: Violence against women: An EU-wide survey. Main results. Statistikcentralen samlar för närvarande aktuell information om erfarenheter av könsrelaterat våld i Finland. Resultaten färdigställs år 2022.

60 FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19. Se i synnerhet punkt 21, enligt vilken "gender-based violence against women constitutes discrimination against women under article 1 and therefore engages all obligations under the Convention".

Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna har bekräftat att staten är skyldig att skydda en individ om den är medveten om risken för våld[61].

Könsbaserat våld riktas mot en individ på grund av hens kön, könsidentitet eller könsuttryck. Könsbaserat våld kan ta sig uttryck som fysiskt, psykiskt, ekonomiskt, digitalt eller sexuellt våld, men också som trakasserier, hatretorik[62], förföljelse, hedersrelaterat våld[63], tvångsäktenskap eller liknande relationer eller våld som kränker den sexuella självbestämmanderätten, könsstympning, prostitution och människohandel.

Våld mot kvinnor avviker vanligtvis från våld som riktas mot män: det är vanligen könsbaserat och har ofta en sexuell underton. I jämförelse med våld mot kvinnor sker det våld som män utsätts för mer sannolikt på en offentlig plats och förövaren är ofta okänd eller halvbekant. Vid våld mot kvinnor är förövaren oftast en nuvarande eller tidigare partner.[64] Vid våldtäktsbrott som kommit till myndigheternas kännedom är majoriteten av de misstänkta förövarna män och majoriteten av offren kvinnor[65].

Könsbaserat våld utgår från samhällets våldskultur samt från maktstrukturer och förväntningar relaterade till kön och könsnormer[66]. Våldet bygger på en tradition av ojämlikhet, där kvinnlighet och manlighet har värderats olika. Pojkar och män har ett snävt handlingsutrymme när det gäller att uttrycka kön. Ofta är våldet som ingår i exempelvis underhållning, spel och delvis i idrott kopplat till maskulinitet, en dominerande kultur och vardagslivet. Även värnplikten har speglat samhällets olika förväntningar på kön då den som utgångspunkt gäller alla juridiska män i befolkningen, inte kvinnor.

Könsrelaterat våld kränker offrets människovärde. Utöver de fysiska och psykiska konsekvenserna försämras den utsattas livskvalitet och arbets- och funktionsförmåga. Det bör också noteras att våldet kan orsaka bestående men och leda till döden. Våld som upplevts

61 Detta har varit vedertagen praxis sedan 2009, då Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna avgjorde i fallet *Opuz v. Turkey* (App. No. 33401/02, 9.6.2009). Denna skyldighet innebär också att staten ska sörja för offrens rättssäkerhet genom strafflagstiftning samt genom civilrättsliga rättsmedel och bestämmelser om skadestånd. (Alaattinoğlu, D. & Kainulainen, H. & Niemi, J. (2020): Raiskausrikosten eteneminen rikosprosessissa. Åbo universitet, Oikeustieteellisen tiedekunnan tutkimusraportteja ja katsauksia 1/2020.)

62 Med *hatretorik* avses här all sådan kommunikation som sprider, uppviglar, främjar eller rättfärdigar hat på grund av till exempel en individs eller en grupps medlemmars kön eller etniska bakgrund.

63 Med *hedersrelaterat våld* avses våld där t.ex. familjen, släkten eller någon annan gemenskap kontrollerar en individ. Bland annat uteslutning från gemenskapen, begränsning av rörelsefriheten, tvingande till äktenskap och könsstympning av kvinnor eller flickor är former av hedersrelaterat våld. (Kunniaan liittyvä väkivalta. Institutet för hälsa och välfärd, THL, 2022; Olika brott: Hedersrelaterat våld. Brottsofferjouren.) Fenomenet kallas också för skamvåld.

64 Nationella brottsofferundersökningen 2019. Institutet för kriminologi och rättspolitik, Helsingfors universitet.

65 Resultaten av enkätundersökningar stöder detta (Rikollisuustilanne 2019: Rikollisuuskehitys tilastojen ja tutkimusten valossa. Katsauksia 42/2020. Helsingfors universitet, Institutet för kriminologi och rättspolitik).

66 Lidman, S. (2015): Väkivaltakulttuurin perintö. Sukupuoli, asenteet ja historia. Gaudeamus.

eller bevittnats i barndomen har allvarliga och ofta långvariga följder för barnets utveckling och liv. Våld mellan barn eller unga utgör inget undantag från detta. Erfarenheter av våld kan kumuleras så att utsatthet för våld eller användningen av våld blir generationsövergripande[67]. Utöver mänskligt lidande orsakar våldet betydande direkta och indirekta kostnader för samhället.

Könsrelaterat våld är förknippat med en stark tystnadskultur. Restriktionerna i anslutning till coronapandemin har ökat den sociala isoleringen. De har fördjupat belastningen hos utsatta individer och individer som redan före epidemin var i en utsatt social situation. Man har bedömt att pandemin med de utdragna restriktionerna har ökat hjälpbehovet i anknytning till våld[68]. Det är viktigt att de kumulativa effekterna av pandemin följs upp och att man bereder sig på att åtgärda dem.

Personer i utsatt position och särskilt behov av skydd

En utsatt position är förknippad med risk för våld. Personer som är i en position där de är utsatta för våld kan vara bland annat könsminoriteter och sexuella minoriteter, personer med ett ekonomiskt eller omsorgsmässigt beroende, människohandelsoffer, personer inom sexindustrin, personer som söker internationellt skydd, barn, bostadslösa, personer med funktionsnedsättning, äldre personer samt personer som hör till etniska minoriteter. Till exempel löper kvinnor med funktionsnedsättning större risk att utsättas för sexuellt våld eller fysisk eller psykisk vanvård än kvinnor utan funktionsnedsättning[69]. Kvinnor med invandrarbakgrund upplever mer våld än majoritetsbefolkningens kvinnor, men det upplevda våldet, inklusive hedersrelaterat våld, förblir ofta dolt och offren blir utanför tjänsterna[70].

---

67 Brown, S. M. & Rhoades G. K. & Marti, C. N. m.fl. (2021): The Co-Occurrence of Child Maltreatment and Intimate Partner Violence in Families: Effects on Children's Externalizing Behavior Problems. Child Maltreatment, 2020 Jan 13;
Chan K. L. & Chen Q. & Chen, M. (2021): Prevalence and Correlates of the Co-Occurrence of Family Violence: A Meta-Analysis on Family Polyvictimization. Trauma, Violence, & Abuse 22, s. 289–305;
Dawson, M. & Piscitelli, A. (2021): Risk Factors in Domestic Homicides: Identifying Common Clusters in the Canadian Context, Journal of Interpersonal Violence 2021, Vol. 36(1–2), s. 781–792.

68 Kestilä, L & Härmä, V. & Rissanen, P. (red.) (2020): Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen. Raportti 2020. Institutet för hälsa och välfärd, THL;
Hietamäki, J. & Kaittila, A. & Tuominen, J. & Vuorenmaa, M. & Husso, M. & Peltonen, J. & Karhinen-Soppi, A. (2021): Lähisuhdeväkivalta koronapandemian aikana vauvaperheiden vanhemmilla ja Nollalinjan auttavan puhelimen keskusteluissa. Institutet för hälsa och välfärd, THL.

69 Vammaisten henkilöiden kokema lähisuhdeväkivalta ja palvelujen saatavuus. Määrällinen ja laadullinen tarkastelu. Publikationsserien för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2022:24;
Piispa, M. (red.) (2013): Uskalla olla, uskalla puhua – vammainen nainen ja väkivalta. Institutet för hälsa och välfärd.

70 Onko Suomi maailman turvallisin maa kaikille? Turvallisuuden toteutuminen eri sukupuolten ja väestöryhmien kannalta. KPMG 25.5.2018.

Sexuella trakasserier och sexuellt ofredande som riktas mot barn och unga är mycket vanligt i Finland[71]. Av flickorna i årskurs 8 och 9 i den grundläggande utbildningen har nästan varannan blivit utsatt för störande sexuella förslag eller trakasserier och av pojkarna drygt var tionde under de föregående tolv månaderna. Av flickorna i samma åldersgrupp har tretton procent och av pojkarna fem procent blivit utsatta för sexuellt våld. Flickors upplevelser av sexuellt våld har ökat betydligt under de senaste två åren.[72] Unga som hör till könsminoriteter eller sexuella minoriteter utsätts oftare än andra för trakasserier. Hatretoriken och trakasserierna de utsätts för kan uttryckas som kränkning av deras könsidentitet.[73]

Sexuella övergrepp mot barn och unga kan också innefatta antydanden kopplade till sexualitet och kön, lockande till sexuella handlingar[74] eller att ge kompensation för sexuella handlingar. Antalet polisanmälningar om sexuellt utnyttjande av barn har ökat märkbart under en längre tid[75]. Vuxna som lockar och förbereder barn för sexuella ändamål är ett problem som verkar ha ökat i den digitala världen under pandemin[76]. Bland annat unga som omfattas av barnskyddet samt unga som kommit till Finland som minderåriga asylsökande befinner sig i en särskilt utsatt position.[77]

Människohandel är ett brott mot individens frihet, där förövaren utnyttjar offrets beroende, otrygga situation eller andra kontrollmetoder, såsom våld eller hot om våld, för att

71 En barndom utan våld. Åtgärdsplan för förebyggande av våld mot barn 2020–2025. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2019:27.

72 Uppgiften gäller elever i årskurs 8 och 9 som besvarade enkäten om skolhälsa (Enkäten Hälsa i skolan 2021. Skolhälsoenkätens resultattjänst: thl.fi/kouluterveyskysely/tulokset. Tidsserierna 2006–2021).

73 Jokela, S. & Luopa, P. & Hyvärinen, A. & Ruuska, T. & Martelin, T. & Klemetti, R. (2020): Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten hyvinvointi. Kouluterveyskyselyn tuloksia 2019. Institutet för hälsa och välfärd, THL; European Union Agency for Fundamental Rights (2020): EU-LGBTI II. A long way to go for LGBTI equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020;

"Usein joutuu miettimään, miten pitäisi olla ja minne olla menemättä". Selvitys vihapuheesta ja häirinnästä ja niiden vaikutuksista eri vähemmistöryhmiin. Justitieministeriet, utredningar och anvisningar 7/2016.

74 Så kallad *gromning*.

75 Danielsson, P. Fagerlund, M. & Malin, T. (2020): Seksuaalirikokset. I verket: Danielsson, P. (red.): Rikollisuustilanne 2019: Rikollisuuskehitys tilastojen ja tutkimusten valossa. Katsauksia 42/2020. Helsingfors universitet, Institutet för kriminologi och rättspolitik;

Ellonen, N. & Fagerlund, M. & Haapakangas, K. (2019): Lapsiin kohdistuneiden seksuaalirikosten ilmoitukset kasvussa, uhrikokemukset eivät. Tieto & trendit 17.4.2019, Statistikcentralen.

76 Grooming lasten silmin – Selvitys lasten ja nuorten kokemasta groomingista netissä. Pelastakaa lapset 2021; Europol (3.4.2020): Catching the virus cybercrime, disinformation and the COVID-19 pandemic.

77 Det finns tecken på att erfarenheter av sexuella trakasserier är vanligare bland unga med utländsk bakgrund, unga som placerats utanför hemmet, unga med funktionsnedsättning och unga som hör till könsminoriteter eller sexuella minoriteter. (Laitinen, K. & Lahtinen, M. & Haanpää, S. & Järvinen, J. & Granskog, P. & Turunen-Zwinger, S. (2020): Opas seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi kouluissa ja oppilaitoksissa. Utbildningsstyrelsen, Guider och handböcker 2020:4a. En barndom utan våld. Åtgärdsplan för förebyggande av våld mot barn 2020–2025. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2019:27.)

utnyttja offret[78]. Människohandel kan också riktas mot barn och unga[79] och det kan utövas i nära relationer eller i relationer där maktmissbruk förekommer, inom Finlands gränser. Det handlar om typisk dold brottslighet, där endast en del av fallen kommer till myndigheternas kännedom. Människohandel kopplat till sexuellt utnyttjande är ett starkt könsbaserat fenomen. Det drabbar vanligtvis kvinnor och flickor på grund av deras kön.[80]

Staten har en skyldighet att skydda offer för människohandel. Den globala sexindustrin och efterfrågan på kommersiellt sex skapar en marknad för människohandel för sexuellt utnyttjande. Internationella överenskommelser och rekommendationer samt EU-lagstiftningen förutsätter att Finland vidtar åtgärder för att minska den efterfrågan som orsakar människohandel[81]. För närvarande strävar man efter att förbättra identifieringen av och hjälpen till offer för människohandel och att effektivisera förverkligandet av straffansvaret[82]. Det är viktigt att människohandel identifieras som en form av könsrelaterat våld.

Med ökad migration kommer utnyttjandet av redan utsatta personer sannolikt att öka. Förverkligande av de utsattas rättigheter och tillgång till hjälp kräver att man ser till att människohandel och tvångsäktenskap avslöjas. En ytterligare förutsättning är också att man i migrations- och asylprocessen och i migrations- och asylpolitiken samt i straffrättsprocessen i högre grad än tidigare beaktar könsrelaterat våld och de utsattas särskilda behov av skydd[83]. Det är också viktigt att öka förståelsen för att könsmaktsrelationer eller tillhörighet till en könsminoritet eller sexuell minoritet kan vara en faktor som ökar sårbarheten under en flykt- eller migrationsresa.

78 I Finland har människohandel kriminaliserats i 25 kap. 3 och 3 a § i strafflagen.

79 Kervinen, E. & Ollus, N. (2019): Lapsiin ja nuoriin kohdistuva ihmiskauppa Suomessa. Europeiska institutet för kriminalpolitik, HEUNI.

80 Europeiska unionens strategi mot människohandel (2021) The EU Strategy on Combatting Trafficking in Human Beings 2021–2025;
General recommendation No. 38 (2020) on trafficking in women and girls in the context of global migration. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. CEDAW/C/GC/38.

81 Europeiska unionens strategi mot människohandel (2021) The EU Strategy on Combatting Trafficking in Human Beings 2021–2025; General recommendation No. 38 (2020) on trafficking in women and girls in the context of global migration. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. CEDAW/C/GC/38, Tilläggsprotokollet till Förenta nationernas konvention om människohandel, artikel 9; Direktiv 2011/36/EU om förebyggande av människohandel och om skydd av dess offer, artikel 18.

82 I statsminister Marins regeringsprogram finns flera punkter för att effektivisera arbetet mot människohandel. I maj 2021 godkändes en handlingsplan mot människohandel i form av statsrådets principbeslut (Finland bekämpar människohandel. Handlingsplan mot människohandel. Justitieministeriets publikationer, Betänkanden och utlåtanden 2021:15).

83 I en europeisk granskning har man observerat att asyl- och straffrättssystemen inte erbjuder tillräckligt skydd för kvinnor som upplevt våld och som söker asyl. (Lilja, I. & Kervinen, E. & Lietonen, A. & Ollus, N. & Viuhko, M. & Jokinen, A. (2020): Unseen Victims. Why Refugee Women Victims of Gender-Based Violence Do Not Receive Assistance in the EU. The European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations, HEUNI).

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Av kvinnor har 39 procent och av män 17 procent upplevt sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier drabbar särskilt kvinnor under 35 år. Över hälften av kvinnorna i denna åldersgrupp har upplevt trakasserier.[84] Trakasserier och ofredande är ofta förknippade med maktmissbruk, ibland också med rasism[85]. Detta är inget nytt problem, även om den internationella #metoo-rörelsen har synliggjort sexuella trakasserier och ofredande på ett nytt sätt även i Finland.

Nästan var femte kvinna och fyra procent av männen har upplevt sexuella trakasserier på arbetsplatsen[86]. Arbetarskyddslagen förbjuder trakasserier[87]. Det är särskilt kvinnor som upplever trakasserier, våld eller hot om dessa i arbetet. Under 2010-talet har upplevelserna av fysiskt våld eller hot om våld i arbetet ökat bland kvinnor och i synnerhet inom social- och hälsovården och undervisningssektorn.[88] Våld och trakasserier är arbetarskyddsfrågor som kränker den anställdas eller den studerandes integritet. Bekämpningen av våld och trakasserier på global nivå kommer att stärkas genom konventionen om våld och trakasserier i arbetet som Internationella arbetsorganisationen ILO antog år 2019[89].

Sexuella trakasserier och trakasserier som grundar sig på kön, könsidentitet eller könsuttryck utgör sådan diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen[90]. Arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor och tjänster ska vidta åtgärder för att stoppa sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön som har framkommit[91].

---

84 Uppgiften gäller erfarenheter från de två år som föregick enkäten (Jämställdhetsbarometern 2017. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 8/2018).

85 Utredning om diskrimineringsupplevelser hos personer med afrikanskt ursprung. Diskrimineringsombudsmannen, 2020.

86 Uppgiften är inte avgränsad exempelvis till under de två år före enkäten utan gäller svarandenas erfarenheter när som helst i arbetslivet (Sutela. H. & Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019): Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Finlands officiella statistik (FOS), Statistikcentralen).

87 Arbetarskyddslagen (738/2002).

88 Av kvinnor har 32 procent och av män 13 procent upplevt våld eller hot om det i sitt arbete (Sutela. H. & Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019): Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Statistikcentralen).

89 Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 190: C190 – Violence and Harassment Convention, 2019.

Syftet med konventionen är att garantera alla rätt till ett arbetsliv utan våld och trakasserier.

90 Det är bra att notera att antastande – gärningar som begås genom beröring och som kränker den sexuella självbestämmanderätten – gjordes straffbart enligt strafflagen år 2014. Under beredningen av denna redogörelse behandlas i riksdagen en proposition med förslag till revidering av strafflagen (regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om sexualbrott, RP 13/2022 rd), och den innehåller en utvidgning av straffbarheten för sexuellt antastande till att omfatta även andra handlingar än sådana som inbegriper beröring.

91 Bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter att ingripa i sexuella trakasserier finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), arbetarskyddslagen (23.8.2002/738) och diskrimineringslagen (1325/2014).

Det digitala våldet och de digitala trakasserierna har ökat och drabbar i oroväckande grad unga kvinnor[92]. Hatretoriken som kvinnor utsätts för är ofta sexualiserad. Den riktas bland annat till politiskt verksamma kvinnor för att försvåra deras arbete.[93] I det digitala våldet förenas ofta könsrelaterat hat och rasism[94], och minoriteter är särskilt utsatta för trakasserier. Bekämpningen av digitalt våld kräver att man identifierar sambandet mellan kvinnohat, könsrelaterat våld och rasifiering[95].

Digitaliseringen har också erbjudit nya verktyg för våld i nära relationer och förföljelse[96]. Att utsättas för förföljelse kan innebära en omfattande kränkning av privatlivet. Det kan avsevärt begränsa handlingsutrymmet för den som utsätts för förföljelser och utgöra en allvarlig risk för välbefinnandet och säkerheten. Förföljelser måste identifieras som en form av könsrelaterat våld som kan fortsätta eller uppstå efter att förhållandet har avslutats.

Förutsättningar för att minska våldet

Sedan 2010-talet har man i Finland lyckats skapa en permanent grund för det nationella förvaltningsövergripande arbetet för att förebygga våld i nära relationer. Ett antal åtgärder och lagstiftningsprojekt förbereds för att förebygga våld och förbättra situationen för de som utsatts för våldsbrott. För att utrota det könsrelaterade våldet och trygga integriteten för personer i en utsatt position krävs långsiktiga åtgärder och betydande resurser av Finland även i fortsättningen. Det omfattar att utvärdera effektiviteten i lagstiftningen och permanenta strukturer för att förebygga och bekämpa våld i kommuner, samarbetsområden och välfärdsområden. Det förutsätter också att stödtjänster för våldsutövare utvecklas och utökas.

---

92 Kohvakka, R. & Saarenmaa, K. (2021): Vihapuhe, nettikiusaaminen ja häirintä koskettaa erityisesti nuoria. Tieto & trendit 9.3.2021, Statistikcentralen.

93 Saresma, T., Pöyhtäri, R., Kosonen, H., Haara, P., & Knuutila, A. (2020): Poliittisten toimijoiden kokema vihapuhe sukupuolittuneena poliittisena väkivaltana. Sukupuolentutkimus, 33(4), s. 18–38.

94 Hatrelaterade trakasserier mot människor från Afrika söder om Sahara är klart vanligare i Finland än i övriga Europa. (FRA, European Union Agency for Fundamental Rights (2017): Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main results. European Union Agency for Fundamental Rights. Luxembourg: Publications Office of the European Union).

95 Med *rasifiering* avses fördomar eller antaganden som görs på grund av en individs eller en grupps etniska bakgrund, religion eller hudfärg (Diskrimineringsombudsmannen).

96 Med *våld i nära relationer* avses våld vars utövare och mål är eller har varit i en nära relation till varandra (Ordlista över våldsbegrepp. Institutet för hälsa och välfärd THL, Diskussionsunderlag 13/2021).

Med *förföljelse* avses att man upprepade gånger hotar, följer, observerar och kontaktar någon, vilket orsakar rädsla och ångest hos den som utsätts för förföljelsen.

Lomba, N. & Navarra, C. & Fernandes, M. (2021): Combating gender based violence: Cyber violence. European Added Value Unit, Directorate-General for Parliamentary Research Services (EPRS);

Hakkarainen, L. (2019): Digitaalinen väkivalta parisuhteessa ja sen jälkeen – Opas väkivallan kokijalle, ammattilaiselle ja läheiselle. Naisten Linja Suomessa ry.;

Henry, N. & Powell, A. (2015): Embodied Harms: Gender, Shame, and Technology-Facilitated Sexual Violence. Violence Against Women 2015, Vol. 21(6), s. 758–779.

När det gäller skyddshemsplatser och tjänster för personer som utsatts för sexuellt våld har utvecklingen varit positiv under de senaste åren[97], men lika tillgång till stödtjänster för våldsutsatta måste förbättras ytterligare på det sätt som förutsätts i Istanbulkonventionen. Den högre risken för utsatta grupper att utsättas för våld bör beaktas genom att förbättra säkerheten i tjänsterna och öka förebyggande tjänster och tjänster som beaktar särskilda behov. Det behövs också information: tills vidare saknar Finland regelbundna uppföljningsdata om förekomsten av könsrelaterat våld, inklusive sexuellt våld.

Våld i nära relationer är ofta återkommande och eskalerande våld, en allvarlig kränkning av de mänskliga rättigheterna, där en stor del av de utsatta varken nås av tjänsterna eller har någon kontakt med rättssystemet[98]. Finland måste garantera att myndigheterna identifierar könsrelaterat våld i alla dess former och att våldet förebyggs och åtgärdas inom tjänsterna, från utbildnings-, social- och hälsotjänsterna till brottspreventionen. Aktörer inom olika sektorer ska ha nödvändig kompetens, tydliga roller och tillräckliga resurser.

Finland måste dessutom säkerställa att den utsattas rättigheter kan förverkligas till fullo och utveckla kompetensen hos myndigheterna inom förundersöknings- och straffprocessen samt brottspåföljdsområdet. Den långa straffprocessen i Finland är ett betydande problem vid behandlingen av vålds- och sexualbrott mot både vuxna och barn[99].

Användningen av medling och alternativa tvistlösningsmetoder i samband med hedersrelaterat våld och våld i nära relationer kan stå i strid med mål 2 som uppställts här. Våld är ett brott mot liv och hälsa, en handling som faller under allmänt åtal, inte exempelvis ett tvistemål eller ansökningsärende där man i typiska fall använder medling för att nå ett alternativt avgörande. Resultatet av medlingen kan inverka på åtalsprövningen och innebära ett beslut om åtalseftergift[100]. När myndigheten får kännedom om våld i nära rela-

97 I och med lagen om skyddshem (1354/2014) överfördes finansieringsansvaret för skyddshemstjänsterna till staten. Sedan 2015 har antalet skyddshem i Finland ökat från 19 till 29. Samtidigt nästan fördubblades antalet familjeplatser och på skyddshemmen finns totalt 211 familjeplatser (2021). (Institutet för hälsa och välfärd, THL, 2020; Hietamäki, J. & Kaipanen, S. & Koivula, T. & Nipuli, S. & Peltonen, J. (2020): Arvio turvakotien perhepaikkojen riittävästä määrästä ja kustannuksista. Työpaperi 44/2020. Institutet för hälsa och välfärd, THL.)

Avsikten är att öka antalet familjehemsplatser med 24 platser under 2022. Även tillgängligheten kommer att förbättras.

Det första Seri-stödcentret för offer för sexuellt våld öppnades vid HUS Kvinnoklinik i Helsingfors år 2017. Därefter har Seri-stödcenter inrättats vid alla universitetssjukhus och andra sjukhus, på sammanlagt 14 orter.

98 FRA, European Union Agency for Fundamental Rights 2014: Violence against women: An EU-wide survey. Main results.

99 Fagerlund, M. & Toivonen, V-M. (2021): Rikosprosessin kesto lapsiin kohdistuvissa seksuaalirikoksissa. Publikationsserien för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2021:3.

100 Lähisuhdeväkivaltarikosten sovittelu – Nykytila ja kehittämisehdotukset. Lähisuhdeväkivallan sovittelun selvitystyöryhmä. Työpaperi 2/2019, Institutet för hälsa och välfärd, THL.

tioner har det vanligtvis redan pågått en längre tid och den utsatta och förövaren är inte jämlika som medlare.[101]

För att målet 2 ska kunna nås krävs det att de internationella människorättskonventionerna, däribland Europarådets människorättskonventioner, såsom Istanbulkonventionen och Lanzarotekonventionen[102], till fullo kan förverkligas och att de mänskliga rättigheterna tillgodoses förutom i privata relationer också i gemenskaper. Det är också nödvändigt att identifiera den kontroll och skadliga handlingar som kan förekomma i religiösa och slutna samfund, och säkerställa att allas självbestämmanderätt förverkligas i beslut som gäller sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter. Detta gäller även samfund som varit verksamma i Finland länge. Tolkningen av en religion, en kultur eller en ideologi ger inte frihet att kränka en annan människas fri- och rättigheter.

Risken för könsrelaterat våld kan i framtiden också påverkas av växande ojämlikhet, av att utsattheten hopar sig och av att skillnaderna i välbefinnande och socioekonomisk ställning ökar mellan män. För att åstadkomma bestående förändringar måste jämställdhetspolitiken också avveckla den finländska våldskulturen och de snäva könsnormerna.

I samhällsdebatten bör trakasserier på grund av kön inte behandlas enbart som diskriminering utan också som ett allvarligt fenomen som hotar arbetshälsan och säkerheten i arbetet. Den digitala miljön måste identifieras som en växande verksamhetsmiljö för könsrelaterat våld och tjänster i anslutning till detta måste utvecklas med tillräcklig finansiering.

Finland måste öka sina åtgärder för att skydda utsatta personers integritet. Det innebär systematiskt förebyggande av våld mellan barn och unga och att man bekämpar sexuella trakasserier och vanvård av barn och unga som ökat i oroväckande grad.

---

101 Qvist, T. (2019): Parisuhdeväkivallan sovittelu Suomessa. Lapplands universitet, Acta electronica Universitatis Lapponiensis 253.

102 Finland är bundet av Europarådets konvention (Lanzarotekonventionen) om skydd för barn mot sexuell exploatering och sexuella övergrepp (2007), som för Finlands del trädde i kraft den 1 oktober 2011 (FördrS 87/2011). Den första nationella genomförandeplanen för Lanzarotekonventionen för åren 2022–2025 har precis utarbetats (Lanzarotekonventionen. Nationell plan för genomförande för åren 2022–2025. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2022:8).

Finland är också bundet av den så kallade Istanbulkonventionen: Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet trädde i kraft i Finland den 1 augusti 2015 (FördrS 53/2015). Den första genomförandeplanen för Istanbulkonventionen utarbetades för åren 2018–2021. Genomförandeplanen för 2022–2025 har färdigställts (Plan för genomförande av Istanbulkonventionen under perioden 2022–2025. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2022:7).

3 Ett Finland med jämställda möjligheter att delta

MÅL 3

I Finland har alla oavsett kön lika möjligheter att delta och makt att påverka sitt eget liv och samhället

Målbild

Makten i samhället, politiken och ekonomin fördelas jämställt. Alla har lika möjligheter att delta i och påverka det samhälleliga beslutsfattandet. Könsdiskriminering eller hatretorik begränsar inte någons yttrandefrihet och deltagande i samhället.

Den finska samhällsordningen bygger på en värdegrund som består av demokrati och rättsstatsprincipen samt grundläggande fri- och rättigheter och mänskliga rättigheter. Det här innebär att alla ska ha möjlighet att påverka beslut som gäller dem själva, nå ledande positioner och bidra till att sätta samhällsproblem på den politiska dagordningen.

De medborgerliga och politiska rättigheterna tryggar individens rätt att delta i samhällelig och politisk verksamhet. Det allmänna har till uppgift att främja delaktighet. Stärkandet av medborgarsamhällets verksamhetsförutsättningar är en viktig del av en stark jämställdhetspolitik och av det demokratiska systemet. Jämställdhet ska vara ett centralt mål i all demokratipolitik och i all verksamhet som stärker medborgarnas delaktighet.

Jämställdhet, en del av demokratin

Kvinnors och mäns representation har blivit jämnare i det representativa beslutsfattandet och i de offentliga organ som omfattas av jämställdhetslagens kvotbestämmelse[103]. Kvotbestämmelsen har på ett betydande sätt främjat en jämnare könsfördelning

103 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 4 a §.

i kommunstyrelser och kommunala nämnder samt i statsförvaltningens beredande organ[104]. Maktfördelningen i det ekonomiska beslutfattandet är fortfarande ojämställd, och exempelvis har andelen kvinnor bland företagens verkställande direktörer och styrelsemedlemmar ökat väldigt långsamt. För att uppnå en jämnare könsfördelning krävs fortsatt aktiv och målmedveten verksamhet.[105]

Traditionellt har kvinnors röster fördelats jämnt mellan kvinnliga och manliga kandidater, medan majoriteten av männen har röstat på män. I riksdagsvalen 2019 förändrades situationen: stödet för kvinnliga kandidater ökade bland både kvinnor och män. Till följd av detta ökade kvinnornas andel av riksdagsledamöterna till 47 procent.[106] I kommunalvalet 2021 steg kvinnornas andel av kommunfullmäktige för första gången till 40 procent[107]. I Finlands första välfärdsområdesval i januari 2022 var kvinnornas andel av områdesfullmäktige 53 procent[108].

Det finns stora socioekonomiska och regionala skillnader i samhälleligt deltagande[109]. Den finska demokratin utmanas av ökad ojämlikhet i samhälleligt deltagande och av sjunkande valdeltagande[110]. Representativiteten minskas också av att de invalda ofta är förmögnare än väljarna i genomsnitt, och av att exempelvis personer med främmande språk som modersmål är underrepresenterade[111]. I kommunalvalet 2017 var valdeltagandet som helhet lågt i synnerhet bland personer med rysk och estnisk bakgrund: män röstade ännu mer sällan än kvinnor. Däremot skiljde sig inte valdeltagandet bland

104 Kuntapolitiikan tasa-arvokysymyksiä. Sukupuolten tasa-arvo Suomen kunnissa 2017–2021. Social- och hälsovårdsministeriet, Delegationen för jämlikhetsärenden, TANE-julkaisuja (2021) 19.

105 I regeringens jämställdhetsprogram 2020-2023 finns åtgärder för att främja en jämnare könsfördelning i börsbolagens och de statsägda bolagens styrelser. Därtill bearbetar man på EU-nivå ett direktivförslag om att främja en jämnare könsfördelning i ledande befattningar inom stora börsbolag.

106 Kandidatuppställningen inför valet återspeglas i könsfördelningen bland de invalda.
Finlands officiella statistik (FOS): Riksdagsval. Kandidaterna och de invalda 2019, 1. Bakgrundsanalys av kandidaterna och de invalda i riksdagsvalet 2019. Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022];
Pikkala, S. (2020): Naiset eduskuntavaaleissa ja sukupuolen merkitys äänestämisessä. I verket: Politiikan ilmastonmuutos Eduskuntavaalitutkimus 2019. Justitieministeriets publikationer, utredningar och anvisningar 5/2020, s. 80-102.

107 Finlands officiella statistik (FOS): Kommunalval 2021, 1. Bakgrundsanalys av kandidaterna och de invalda i kommunalvalet 2021. Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022].

108 Finlands officiella statistik FOS: Välfärdsområdesval. Invalda efter åldersgrupp samt kön och parti i välfärdsområdesvalet 2022. Statistikcentralen. den 16 mars 2022. [hänvisat: 24.3.2022].

109 Finlands officiella statistik (FOS): Riksdagsval. Bakgrundsanalys av väljare 2019. Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022].

110 Öppen delaktighet på lika villkor. Statsrådets demokratipolitiska redogörelse 2014. Justitieministeriets publikation 15/2014;
Nationella demokratiprogrammet 2025: handlingsplan. Justitieministeriet, VN/8051/2019.

111 Finlands officiella statistik (FOS): Riksdagsval. Kandidaterna och de invalda 2019, 1. Bakgrundsanalys av kandidaterna och de invalda i riksdagsvalet 2019. Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022].
I Statistikcentralens klassificering avses med personer med främmande språk som modersmål personer med ett annat modersmål än finska, svenska eller samiska.

personer med somalisk bakgrund nämnvärt från personer med finsk bakgrund och deltagandet bland män och kvinnor skiljde sig inte heller.[112]

Utöver kön bör representationen av olika minoriteter uppmärksammas i politiskt och ekonomiskt beslutsfattande. Diskriminering på flera grunder kan äventyra de demokratiska grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna. Det är viktigt att också personer som hör till könsminoriteter kan delta i allt beslutsfattande och beredningen av det. Utsatta människors möjligheter att delta och påverka samt delaktighet bör stärkas i all samhällelig verksamhet.

Det är också viktigt att uppmärksamma hur invalda beslutsfattare fullskaligt kan agera inom de representativa institutionerna utan att ojämlika strukturer och förfaranden försvårar deras verksamhet. Jämställdhet ska främjas på alla verksamhetsnivåer inom beslutsfattandet.

Tryggande av delaktighet vid förändringar i omvärlden

Ökande systematiska nättrakasserier som syftar till att begränsa yttrandefriheten är ett tydligt hot mot demokratin i Finland. Könsrelaterad hatretorik och sexuella trakasserier riktade mot kvinnor och flickor har blivit betydligt vanligare på webben[113]. Omfattande nättrakasserier normaliserar hat och begränsar särskilt kvinnors och flickors handlingsutrymme och yttrandefrihet både på webben och utanför. De undergräver målgruppens eller de berörda individernas intresse för och möjligheter att delta politiskt och i samhällsdebatten och därmed deras möjligheter att vara fullvärdiga medlemmar i samhället.[114] Allmänt taget inskränker hatretoriken yttrandefriheten och samhällsförtroendet.

För forskare, journalister eller samhällspåverkare[115] kan kön eller minoritetstillhörighet öka risken för att bli utsatt för riktade trakasserier.[116] Med riktade trakasserier avses systema-

112 Sipinen, J. (2021): Poliittinen osallistuminen osana kotoutumista. Maahan muuttaneiden äänestysaktiivisuus vuoden 2017 kuntavaaleissa. Politiikka 63:2, s. 107–134.

113 Varannan flicka eller ung kvinna i åldern 16–24 år har trakasserats på webben (Kohvakka, R. & Saarenmaa, K. (2021): Vihapuhe, nettikiusaaminen ja häirintä koskettaa erityisesti nuoria. Tieto & trendit 9.3.2021, Statistikcentralen).

114 Saresma, T. & Pöyhtäri, R. & Kosonen, H. & Haara, P. & Knuutila, A. (2020): Poliittisten toimijoiden kokema vihapuhe sukupuolittuneena poliittisena väkivaltana. Sukupuolentutkimus, 33(4), s. 18–38;
Knuutila, A. & Kosonen, H. & Saresma, T. & Haara, P. & Pöyhtäri, R. (2019): Viha vallassa: Vihapuheen vaikutukset yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Publikationsserien för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2019:5;
Beslutsfattarundersökning 2020: Faktorer som påverkar kandidaturen i kommunalvalet. Kommunförbundet.

115 Bland politiska beslutsfattare är det vanligt att drabbas av hatretorik (Knuutila, A. & Kosonen, H. & Saresma, T. & Haara, P. & Pöyhtäri, R. (2019): Viha vallassa: Vihapuheen vaikutukset yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Publikationsserien för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2019:57).

116 Illman, M. (2020): Järjestelmällinen häirintä ja maalittaminen. Lainsäädännön arviointia. Statsrådets utredningar 2020:3.

tiska trakasserier och osakliga handlingar för att tysta eller på annat sätt negativt påverka utsatta individer[117]. Riktade trakasserier handlar också om att försvåra yrkesutövningen och är ett arbetarskyddsärende. I egenskap av kommunala beslutsfattare upplever kvinnor betydligt mer hatretorik än män. Denna hatretorik är könsbaserad och kan innehålla element av sexuellt våld.[118]

Samhälleligt deltagande och politisk verksamhet sker i allt större utsträckning i webbmiljöer. Sociala medier har erbjudit en låg tröskel för trakasserier, samtidigt som coronapandemin i allt högre grad har flyttat utbildnings- och arbetsmiljön till webben. Det måste säkerställas att deltagandeformer via digitala system inte utesluter exempelvis de äldre från att delta i och påverka samhället eller begränsar delaktigheten för utsatta personer.

För ett ekonomiskt och socialt hållbart samhälle

Makten fördelar sig fortfarande ojämnt i det samhälleliga beslutsfattandet i Finland. Till exempel har arbetsmarknadsorganisationerna betydande makt i samhällets beslutsfattande. Kvinnor hör oftare än män till ett fackförbund[119], men i organisationerna har män oftare än kvinnor den högsta makten.[120] Därtill är män oftare representerade exempelvis i yrkeshögskolornas och universitetens lednings- och förvaltningsorgan trots att majoriteten av högskolestuderande är kvinnor[121].

Könsfördelningen och annan mångfald bör ökas i företagens, inklusive börsbolagens, ledande befattningar. Män innehar oftare än kvinnor olika ledande befattningar[122], även om antalet kvinnor i chefsposition, som direktörer eller specialsakkunniga har ökat. På arbetsmarknaden syns könssegregeringen i att kvinnor på ledande poster koncentreras i ledningens stödfunktioner, såsom inom kommunikation och personalförvaltning.

---

117 Metoder kan vara att sprida uppgifter om privatliv eller falska uppgifter och hot (Maalittamisen laajuutta käsittelevä kirjallinen aineisto. Inre säkerhet, Inrikesministeriets publikationer 2021:8).

118 Knuutila, A. & Kosonen, H. & Saresma, T. & Haara, P. & Pöyhtäri, R. (2019): Viha vallassa: Vihapuheen vaikutukset yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Publikationsserien för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2019:57.

119 Antalet personer som hör till fackorganisationer och arbetslöshetskassor 2002–2019, Arbetslivsbarometern, arbets- och näringsministeriet.

120 Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021, Statistikcentralen; Yles utredning om antalet kvinnor i arbetsgivar- och arbetstagarförbundens styrelser 19.1.2021.

121 Finlands officiella statistik (FOS): Utbildning. Befolkningens utbildningsstruktur. Den 15 år fyllda befolkningen efter utbildningsnivå, kommun, kön och ålder 1970–2020. Statistikcentralen; Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021, Statistikcentralen; Härkönen, H. (2020): Sukupuolijakauma korkeakoulujen hallinnossa. Akava.

122 Trots att kvinnor i genomsnitt är högre utbildade än män.
Hos 36 procent av löntagarkvinnorna och 46 procent av löntagarmännen hör arbetsledning eller arbetsfördelning till det egna arbetet (Sutela. H. & Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019): Digiajan työelämä –Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Statistikcentralen).

Exempelvis inom parti- och detaljhandeln är kvinnornas andel i företagens högsta ledning högre än inom industrin[123].

Kvinnor är fortfarande underrepresenterade på de högsta chefspositionerna i företagen. Trots att kvinnornas andel i företagens styrelser och ledningsgrupper har ökat under de senaste tio åren är kvinnor en klar minoritet bland företagens verkställande direktörer och styrelseordförande.[124] Mångfalden i företagsledningen har uppmärksammats de senaste åren och riktade åtgärder har ökat andelen kvinnor. Det är viktigt att öppna upp orsakerna som förhindrar jämställd representation.

I ekonomiskt beslutsfattande handlar jämställdhet inte bara om rättvisa och att säkerställa förverkligandet av ekonomiska rättigheter, utan även om beslutsfattandets kvalitet och företagsansvar samt utnyttjande av en bred kompetenspotential. I bästa fall ökar jämställdhet företagens konkurrenskraft och lönsamhet[125].

Jämställdhet är en förutsättning för en fungerande demokrati och för ett ekonomiskt och socialt hållbart samhälle. Mångfald bland de politiska och ekonomiska beslutsfattarna är viktig också med tanke på hållbar utveckling. Könsdiskriminering, hatretorik och målinriktade trakasserier måste tas på allvar, medan förutsättningarna och säkerheten gällande samhälleligt och politiskt deltagande måste säkerställas.

---

123 Naisten ja miesten edustus yritysten ylimmässä johdossa. Social- och hälsovårdsministeriet, publikationer 2015:3.

124 Av börsbolagens styrelseledamöter var 30 procent kvinnor och av ledningsgruppernas medlemmar 24 procent år 2020 (Naiset pörssiyhtiöiden johdossa. Kansainvälinen vertailu. Naisjohtajakatsaus, Centralhandelskammaren. Mars 2021).

Av styrelseordförandena i statsägda bolag var 20 procent kvinnor och av verkställande direktörerna 16 procent år 2018. (Lipasti, L. & Pietiläinen, M. & Katainen, A. (2020): Naiset ja miehet yritysten ylimmässä johdossa, Tilastoselvitys. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2020:12).

År 2020 var 8 procent av börsbolagens verkställande direktörer kvinnor (Naiset pörssiyhtiöiden toimitusjohtajina ja johtoryhmissä, Centralhandelskammaren, december 2020), och år 2021 var 9 procent av styrelseordförandena kvinnor (Naiset pörssiyhtiöiden hallituksissa, Centralhandelskammaren, juli 2021).

125 Economic Benefits of Gender Equality in the EU. EU and EU Member States overviews. European Institute for Gender Equality, 2017;

Soares, R. & Foust-Cummings, R. (2015): Companies Behaving Responsibly: Gender Diversity on Boards. Catalyst, New York.

4 Ett ekonomiskt jämställt Finland

MÅL 4

Ekonomisk jämställdhet förverkligas i Finland och på den diskrimineringsfria arbetsmarknaden betalas samma lön för likvärdigt arbete

Målbild

En halvering av det genomsnittliga löne- och inkomstsgapet under en livstid mellan könen sker före slutet av decenniet. Tillträdet till arbetsmarknaden och positionen på arbetsmarknaden beror inte på kön och bakgrund. På arbetsmarknaden betalas lika lön för likvärdigt arbete. Den ekonomiska politiken främjar jämställdhet.

Ekonomiskt oberoende är en utgångspunkt för delaktighet och livskontroll. Det är också en av förutsättningarna för jämställdhet. Rätten till arbete är en grundläggande rättighet som det allmänna ska sträva efter att tillförsäkra för alla[126]. Minimiutkomst samt rättvisa arbetsvillkor och en rättvis lön är mänskliga rättigheter som tryggas genom den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter[127]. Ekonomisk orättvisa kan ha stora mänskliga och samhällsekonomiska konsekvenser.

I Finland är kvinnors inkomster i genomsnitt en fjärdedel mindre än männens när man beaktar alla personliga inkomster, också kapitalinkomster och förmåner. Kapitalinkomster, det vill säga hyres-, ränte- och dividendinkomster, ger trygghet även under pensionsåren

126 Finlands grundlag (731/1999) 18 §.

127 Förordning om bringande i kraft av internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (6/1976). Utöver konventionen tryggas ESK-rättigheterna i Finland genom Europeiska sociala stadgan. I slutet av 2020 lade Europeiska kommissionen fram ett förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

för dem som får sådana. Över två tredjedelar av kapitalinkomsterna går till män[128]. Ju större inkomster en person har, desto sannolikare är det en man. Å andra sidan är inkomstspridningen större bland män än bland kvinnor.[129] Det är vanligare bland kvinnor än män att vara ensamförsörjare[130], ha en svag position på arbetsmarknaden, deltids- eller visstidsarbeta eller arbeta i skift. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män innebär att kvinnor i arbetsför ålder har lägre förvärvsinkomster än män, men den innebär också könsskillnader i pensionerna, då arbetspension intjänas på basis av inkomsterna.

Störst fattigdomsrisk hittas bland ensamboende äldre kvinnor, ensamförsörjare och personer med en svag position på arbetsmarknaden. Kvinnornas totala pensioner är i genomsnitt en femtedel lägre än männens[131]. Situationen kan vidare försvåras av att åldersdiskrimineringen särskilt drabbar kvinnor[132]. Trots den relativt höga sysselsättningsgraden ökar en låg lön i kombination med försörjningsansvar risken för fattigdom bland ensamförsörjare[133].

Verksamhet som upprätthåller och förnyar arbetskraften och människolivet, såsom omsorg, bör ses som en del av kärnan i ekonomin och därmed i den ekonomiska politiken. Att andelen äldre bland befolkningen ökar är en prövning för hållbarheten i fråga om finansieringen av omsorgstjänster. Förändringar i systemet för omsorgstjänster och kommersialiseringen av omsorgen har ökat de anhörigas omsorgsansvar, och det är

128 Kajantie, M. (2020): Omaisuustulot kasvattavat sukupuolten välistä tuloeroa – ja tuovat etenkin miehille taloudellista turvaa myös eläkkeellä. Tieto & trendit 18.8.2020, Statistikcentralen;

Finlands officiella statistik (FOS): Inkomstskillnader mellan befolkningsgrupper och låg inkomst 2018. Statistikcentralen [hänvisat: 17.1.2022].

129 Granskningen gäller inkomster under år 2019 (Okkonen, K-M. (2021): Miehet ja naiset tuloluokkakuvassa – sekä tulot että tuloerot ovat miehillä naisia suuremmat. Tieto & trendit 19.3.2021, Statistikcentralen).

130 Största delen av familjerna med en förälder är familjer som består av en mor med ett eller flera barn och hög låginkomstgrad (Finlands officiella statistik (FOS): Inkomstfördelningsstatistik, inkomstskillnader enligt befolkningsgrupp 2019. Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022]).

Det finns tecken på att romska kvinnor i åldern 30–54 år är ensamförsörjare betydligt oftare än om man beaktar alla kvinnor i samma ålder på befolkningsnivå. (Weiste-Paakkanen, A. & Lämsä, R. & sex, H. (2018): Suomen romaniväestön osallisuus ja hyvinvointi. Romanien hyvinvointitutkimus Roosan perustulokset 2017–2018. Institutet för hälsa och välfärd 15/2018).

131 Fattigdomsrisken för kvinnor över 75 år är större i Finland än i EU i genomsnitt. År 2020 var den genomsnittliga totala pensionen för kvinnor 1 579 euro i månaden och för män 1 983 euro i månaden (Pensionsskyddscentralen; FPA).

132 T.ex. McKie, L. & Jyrkinen, M. (2017): "Mymanagement": Women Managers in Gendered and Sexualised Workplaces. Gender in Management: An International Journal, 32 (2), s. 98–110.

133 År 2019 fick 30 procent av ensamförsörjarkvinnornas hushåll grundläggande utkomststöd (Finlands officiella statistik (FOS) Utkomststöd 2019. Statistikrapport 22/2020, Institutet för hälsa och välfärd);

Ensamförsörjarkvinnor fick mer utkomststöd än ensamförsörjarmän åren 1990–2020 (Jämställdhet mellan könen i Finland 2021. Statistikcentralen).

i synnerhet kvinnor som burit det ansvaret[134]. Närståendevården kan sänka de offentliga utgifterna[135], men samtidigt kan den försämra den ekonomiska positionen för närståendevårdaren eller den som bär ansvaret för att hjälpa en närstående. Omsorgskrisen kan således öka ojämställdheten.[136]

Det finns knappt någon skillnad i sysselsättningsgraden mellan kvinnor och män i Finland, men i fråga om föräldrar till barn under tre år är skillnaden betydande[137]. Kvinnor arbetar i regel heltid[138]. Kvinnor utför i genomsnitt mer oavlönat hushållsarbete och frivilligarbete än män, medan män har fler förvärvsarbetstimmar[139]. I Finland utförs deltidsarbete i mindre utsträckning än i EU27-länderna i genomsnitt[140]. Av alla företagare är två tredjedelar män, men bland självanställda är fördelningen en aning jämnare. Kvinnor som är företagare upplever oftare än män att deras utkomst är osäker.[141]

Under det senaste decenniet har män varit arbetslösa något oftare än kvinnor, däremot har kvinnor i familjebildande ålder oftare än män varit utanför arbetskraften[142]. En ökad risk för arbetslöshet gäller i synnerhet för dem som endast har utbildning på grundstadiet,

---

134 Karsio, O. & Näre, L. & Olakivi, A. & Sounti, L. & Zechner, M. (2020): Vanhuus, vaiva ja tasa-arvo. I verket: Kantola, J. & Koskinen Sandberg, P. & Ylöstalo, H. (red.): Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia. Gaudeamus, s. 227–242;
Keväjärvi, M. & Lindholm, M. & Reiman, A. (2020): Että joku näkee mut – omaishoitajan hyvinvointi ja tarpeet. Stiftelsen för kommunal utveckling, publikation 36/2020.

135 Keväjärvi, M. & Lindholm, M. & Reiman, A. (2020): Että joku näkee mut – omaishoitajan hyvinvointi ja tarpeet. Stiftelsen för kommunal utveckling, publikation 36/2020;
Kehusmaa, S. (2014): Hoidon menoja hillitsemässä. Heikkokuntoisten kotona asuvien ikäihmisten palvelujen käyttö, omaishoito ja kuntoutus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 131, Fpa.

136 Elomäki, A., & Ylöstalo, H. (2021): Feministisempää poliittisen talouden tutkimusta. Poliittinen talous 8(2020):1, s. 87–99;
Elomäki, A. & Ylöstalo, H. & Hoppania, H-K. (2021): Koronakriisistä hoivaavaan talouteen. Politiikasta – Tutkimuksesta ajankohtaisesti ja ajattomasti 3.3.2021.

137 Sysselsättningsgraden för kvinnor i åldern 15–64 år var 70,9 procent och för män 73,5 procent år 2021 (Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning 2021. Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022]).
Bland föräldrar till barn under 3 år var sysselsättningsgraden för män 90 procent och för kvinnor 54 procent år 2020. Uppgiften gäller kvinnor och män i åldern 20–59 år (Arbetskraftsundersökning. Familjer och arbete 2020. Statistikcentralen [hänvisat: 18.1.2022]).

138 Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning (2021). Del- och heltidsarbetande sysselsatta och löntagare efter kön och ålder, 2009-2021 Statistikcentralen.

139 Figur 10.2a och 10.2b i publikationen: Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021. Statistikcentralen.

140 Eurostat (2021): Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%).

141 Av företagarmännen hör var fjärde till den högsta inkomstklassen, medan endast cirka 10 procent av kvinnorna gör det. Upplevelsen av att den personliga ekonomiska situationen som företagare är åtminstone ganska stabil och tryggad var vanligare bland män än bland kvinnor oberoende av företagartyp år 2017. (Sutela, H. & Pärnänen, A. (2018): Yrittäjät Suomessa 2017, Statistikcentralen.)

142 Finlands officiella statistik (FOS): Arbetslivet. Naisten ja miesten työllisyysaste ikäluokittain 2009–2021, 25–34-vuotiaat. Statistikcentralen;
Naisten ja miesten työttömyysaste ikäluokittain 2009–2021, 15–64-vuotiaat. Statistikcentralen. [hänvisat: 11.2.2022].

varav majoriteten är män[143]. Det kan observeras att det är speciellt svårt att få sysselsättning för personer med partiell arbetsoförmåga[144] eller för kvinnor med utländsk bakgrund.[145]

Under det första året av coronapandemin 2020 försämrades kvinnornas sysselsättning något mer än männens. Bland kvinnor minskade sysselsättningen inom deltidsarbete, bland män inom heltidsarbete[146]. År 2021 vände emellertid sysselsättningen uppåt och sysselsättningsgraden för kvinnor steg något mer än sysselsättningsgraden för män.[147]

Lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Den könssegregerade arbetsmarknaden och det strukturella lönegapet är centrala problem i det finska samhället. Det strukturella lönegapet konkretiseras i att arbete i kvinnodominerade branscher och yrken i genomsnitt är sämre avlönat än arbete i mansdominerade branscher och yrken.

I europeisk jämförelse är könsskillnaderna i lön stora i Finland: det genomsnittliga lönegapet på arbetsmarknaden har långsamt minskat under 2010-talet, men kvinnor har fortfarande knappt 16 procent lägre lön[148]. Lönegapet är minst inom staten och störst inom den privata sektorn[149]. Att kvinnor har en utbildningsnivå som i genomsnitt är högre än männens har inte minskat lönegapet på önskat sätt. Män anser klart oftare än kvinnor att

143 År 2020 hade 16 procent av alla 20–29-åringarna slutfört endast grundstadiet. I denna åldersklass hade 18 procent av männen och 13 procent av kvinnorna slutfört endast grundstadiet. (Finlands officiella statistik (FOS): Befolkningens utbildningsstruktur 2020. Statistikcentralen. [hänvisat: 10.2.2022].)

144 Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet. Selvityshenkilöiden raportti. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 43/2018.

145 Sysselsättningsgraden för män med utländsk bakgrund är cirka nio procent lägre än sysselsättningsgraden för män med finsk bakgrund. Sysselsättningsgraden för kvinnor med utländsk bakgrund är däremot lägre jämfört med män med utländsk bakgrund och betydligt lägre än för kvinnor i samma ålder med finsk bakgrund.

Med *utländsk bakgrund* avses här personer vars båda föräldrar är födda utanför Finland i enlighet med Statistikcentralens klassificering efter härkomst. (Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning. Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022].)

146 Mesiäislehto, M. & Elomäki, A. & Närvi, J. & Simanainen, M. & Sutela, H. & Räsänen, T. (2022): The gendered impacts of the Covid-19 crisis in Finland and the effectiveness of the policy responses. Institutet för hälsa och välfärd, THL. Discussion paper nro 02/2022;

Sutela, H. (2021): Koronakriisin sukupuolivaikutukset työmarkkinoilla näennäisen ristiriitaisia – pandemia heijastunut eri tavoin osa- ja kokoaikatyöhön. Tieto & trendit 29.10.2021, Statistikcentralen.

147 Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning 2021. Bilagetabell 44. De viktigaste nyckeltalen i arbetskraftsundersökningen efter kön 2019-2021. Relativt sysselsättningstal, 15–64-åringar. Statistikcentralen.

148 Löneskillnaderna mellan kvinnor och män följs upp via en genomsnittlig månadsinkomst, som beskriver heltidsanställda löntagares inkomster för ordinarie arbetstid på hela arbetsmarknaden (Genomsnittliga månadsinkomster för ordinarie arbetstid). Finlands officiella statistik (FOS): Förtjänstnivåindex 2020. Statistikcentralen).

149 År 2020 var kvinnornas genomsnittliga månadsinkomster 85,2 procent av männens inom den privata sektorn, 87,8 procent inom kommunsektorn och 88,4 procent inom staten. (Genomsnittliga månadsinkomster för ordinarie arbetstid, Finlands officiella statistik (FOS): Förtjänstnivåindex 2020. Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022]).

deras lön är rättvis i förhållande till arbetsmängden, och skillnaden gällande denna upplevelse har ökat i och med coronapandemin.[150]

En betydande del av de misstankar om könsdiskriminering som anmälts till jämställdhetsombudsmannen hänför sig till graviditets- och familjeledigheter, men också till avlöning eller anställning[151]. Lönediskriminering kan förekomma när kvinnor och män utför samma arbeten, men i synnerhet när uppgifterna är olika men lika krävande[152]. Lönegapet ökar när man förutom kön beaktar ökande ålder och löntagarens invandrarförflutna. Den lägsta genomsnittliga lönen betalas till kvinnor med främmande språk som modersmål[153], trots att kvinnor med utländsk bakgrund som bor i Finland oftare har avlagt högskoleexamen än män med utländsk eller finsk bakgrund[154].

Internationella människorättskonventioner och EU-rätten förbjuder lönediskriminering inom alla sektorer. Förenta nationernas konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) och Internationella arbetsorganisationen ILO:s likalönskonvention förpliktar Finland att ingripa i lönediskriminering också inom den privata sektorn[155].

---

150 Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021): Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Työpaperi 1/2021, Statistikcentralen.

151 Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2020. Jämställdhetspublikationer 2021:1. Även: Kanninen, O. & Virkola, T. & Lilja, E. & Rask, S. (2022): Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyrjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Statsrådets kansli.

Enligt en enkätundersökning kan diskriminering förekomma i arbetslivet också på basis av könsidentitet, könsuttryck och fysiska könsegenskaper. Arbetslivsstatistiken som baserar sig på registerdata ger för närvarande inte information om könsminoriteters position på arbetsmarknaden. Se: Saloheimo, A. (2021): Sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen työelämässä 2015–2020. Kyselytutkimuksen raportti; även: Policy Brief 5, Syrjintä Suomessa, 2021 Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta.
Tutkimustietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteesta Suomessa. Justitieministeriet.

152 Viitamaa-Tervonen, O. & Bruun, N. & Nummijärvi, A. & Nousiainen, K. & Koskinen Sandberg, P. (2019): Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2019:28;

Maarianvaara, J. (2018): Selvitys palkka-avoimuudesta. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 41/2018.

153 Finlands officiella statistik (FOS): Sysselsättningsstatistik. Genomsnittliga månadsinkomster för män och kvinnor som talar de inhemska språken och främmande språk 2020. Sampel minst 12 arbetsmånader.;

Myrskylä, P. & Pyykkönen, T. (2014): Suomeen muuttaneiden naisten ja miesten työmarkkinatilanne, koulutus ja poliittinen osallistuminen. Statistikcentralen: Working Papers 2/2014.

I Statistikcentralens klassificering avses med personer med främmande språk som modersmål personer med ett annat modersmål än finska, svenska eller samiska.

154 Larja, L. (2019): Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. I verket: Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. Arbets- och näringsministeriets guider och övriga publikationer 2019:10, s. 28–42.

155 Bruun, N. (2019): Samapalkkaisuuden perustaa säännöstävä kansainvälinen normisto. I verket: Viitamaa-Tervonen, O. & Bruun, N. & Nummijärvi, A. & Nousiainen, K. & Koskinen Sandberg, P. (2019): Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2019/28, s. 29–35.

ILO:s likalönskonvention och konvention om diskriminering i fråga om yrkesutövning[156] är grundläggande konventioner. De fastställer ramvillkoren för människovärdigt och diskrimineringsfritt arbete.

Lika lön ska betalas förutom för lika arbete även för likvärdigt arbete. Arbeten med olika innehåll är likvärdiga om de kan anses vara lika krävande. Till den här delen bör man bedöma hur jämställdhetslagen fungerar och genomföra behövliga ändringar. För att uppnå mål 4 krävs därtill ingripande i lönediskrimineringen, korrigering av lönestrukturer som ökar ojämställdheten, omvärdering av hur krävande arbete inom olika branscher är[157] samt jämförelse av löner över kollektivavtalsgränserna. Samtidigt kunde kraven i arbete som traditionellt utförs av kvinnor beaktas bättre än för närvarande och vid behov ska undervärderingen av dessa arbeten åtgärdas. Den strukturella förnyelsen kan påskyndas genom att man främjar öppenhet i fråga om löner.

Könsskillnader i löner har minskat mycket långsamt, och det finns flera orsaker till detta. På Finlands könssegregerade arbetsmarknad omfattas män och kvinnor i stor utsträckning av olika kollektivavtal. Därtill har bristen på öppenhet i lönesystemen och lönerna bidragit till att bevara löneskillnaderna. Minskandet av löneskillnaderna på hela arbetsmarknaden har också försvårats av förändringarna i omvärlden och i förhandlingssystemet, som innebär att avtalandet om anställningsvillkor har flyttat till sektornivå utan stöd av arbetsmarknadens centralorganisationers centrala avtal och att de lokala avtalen ökar. När man i allt högre grad kommer överens om anställningsvillkoren på arbetsplatsnivå kan det innebära att anställningsvillkoren differentieras och utgöra en utmaning för jämställdheten och för målet med jämställda löner[158].

Sysselsättnings-, ekonomi- och socialpolitiska beslut har ofta beretts på trepartsbasis i samarbete mellan staten och arbetsmarknadsorganisationerna. Enligt ILO:s likalönskonvention[159] ska medlemsstaten sträva efter att genomföra konventionen i samarbete med

156 Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 100: Lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde (1951, Fördragsserien 9/1963), och konvention nr 111: Diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (1958).

Åtaganden som gäller dessa konventioner ingår också i många instrument och program för handelspolitik och företagens samhällsansvar.

157 Suomaa, L. (2018): Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2016–2019. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 56/2018.

158 Enligt bedömningar är brister i förhandlingskraften en utmaning vid decentraliserade och lokala avtal. För det andra har det bedömts att resultatlönesystem gynnar män mer än kvinnor på grund av könssegregeringen. I sådant arbete som traditionellt utförs av kvinnor kan det vara svårare att bedöma den personliga prestationen än i sådant arbete som traditionellt utförs av män. (Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014): Työolojen muutokset 1977–2013. Statistikcentralen. Mer om detta också i: Saari, M. (2016): Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus: Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa. Helsingfors universitet, statsvetenskapliga fakulteten, institutionen för politisk och ekonomisk forskning.)

159 Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 100: Lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde (1951).

arbetsmarknadsorganisationerna. Förfarandet med samarbete på trepartsbasis har dock varit problematiskt i jämställdhetsfrågor[160].

Likalönsfrågan handlar om grundläggande och mänskliga rättigheter, som inte kan förenklas till en förhandlingsfråga. På grund av sakens särskilda betydelse betonar grundlagen främjandet av jämställdhet i fråga om anställning och andra anställningsvillkor[161]. Övervakningsorganen för de internationella människorättskonventionerna och organen för EU-konventionerna har ansett att Finlands åtgärder för att minska löneskillnaderna är otillräckliga[162]. Staten måste ta ansvar för att internationella människorättsförpliktelser uppfylls och för att de grundläggande fri- och rättigheterna faktiskt tillgodoses.

Arbetssätten i förändring och könens position på arbetsmarknaden

Det är vanligare för män än för kvinnor att ha ett heltidsarbete på basis av ett arbetsavtal som gäller tills vidare och det innebär att män i genomsnitt har en starkare löneutveckling och position på arbetsmarknaden än kvinnor. Andelen visstidsanställda kvinnliga löntagare har varit oförändrad under 2010-talet och är klart större än i EU-länderna i genomsnitt[163]. Var femte kvinnlig löntagare och var tionde manlig löntagare utför deltidsarbete[164]. Visstidsarbete och deltidsarbete utförs i synnerhet inom kvinnodominerade branscher. Män med utländsk bakgrund arbetar på deltid betydligt oftare än andra män[165]. Visstidsanställningar, så kallade nollavtal och hyrd arbetskraft kan utsätta arbetstagaren för diskriminering[166]. Inkomsterna från en fragmenterad karriär och deltidsarbete kan återspeglas i form av lägre pensioner.

---

160 Med tanke på främjandet av jämställdhet kan en svaghet med förfarandet vara exempelvis att arbetsmarknadsorganisationernas primära uppgift är att främja intressena för den grupp de representerar, och därför är det svårt att permanent ändra löneförhållandena mellan olika yrkesgrupper.

Mer om ämnet: Koskinen Sandberg, P. (2019): Samapalkkaisuuden politiikka korporatistisessa järjestelmässä. I verket: Viitamaa-Tervonen, O. & Bruun, N. & Nummijärvi, A. & Nousiainen, K. & Koskinen Sandberg, P.: Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2019:28, s. 65–74; Koskinen Sandberg, P. & Törnroos, M. & Kohvakka, R. (2018): The institutionalised undervaluation of women`s work. The case of local government sector collective agreements. Work, Employment and Society, 32:4, s. 707–725.

161 Finlands grundlag (731/1999) 6 §.

162 Finland har fått kritisk respons av bl.a. kommittén för FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ESK-konventionen) och Europeiska kommittén för sociala rättigheter.

163 Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and country of birth (%) 2019, Eurostat, 08.02.2021.

164 Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning. Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022].

165 Nieminen, T. & Sutela, H. & Hannula, U. (2015): Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Statistikcentralen.

166 Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018. B 22/2018 rd.

Varje delvis eller fullt arbetsför person i arbetsför ålder har en viktig potentiell arbetsinsats. Män och kvinnor med utländsk bakgrund är överrepresenterade i uppgifter med låga löner, men underrepresenterade i sakkunniguppgifter[167]. Det är alarmerande att kvinnor med utländsk bakgrund i en nordisk jämförelse har en svag position på arbetsmarknaden i Finland trots en mycket hög utbildningsnivå och trots att de bott många år i landet.[168] Därtill upplever män med invandrarbakgrund som kommer från länder utanför Europa diskriminering vid anställning[169]. Det är fråga om ett strukturellt hinder för delaktighet och egen försörjning för en grupp människor som har en betydande arbetskraftspotential. Finland bör mer aktivt avveckla diskriminering på flera grunder.

Under de senaste åren har i synnerhet digitaliseringen och coronapandemin bidragit till förändringarna i arbetslivet. Arbetssätten, arbetstiderna och arbetsplatserna har diversifierats. Automationen, tekniker som skapar nya uppgifter samt ökar kapitalets och arbetets produktivitet påverkar olika uppgifter på olika sätt[170]. I Finland är branscherna, och därmed även de branscher där arbetsuppgifter försvinner, i hög grad könade.[171] Samtidigt är det sannolikt att andelen befolkning i arbetsför ålder fortsätter att minska.[172] Tillsammans med en ökande brist på arbetskraft kan det här innebära en ökad efterfrågan på flexibel arbetskraft särskilt inom de kvinnodominerade servicebranscherna.

Plattformsekonomin och de nya formerna av arbete innebär en utmaning för det juridiska förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ibland kan de medföra välkommen

---

167 Nieminen, T. & Sutela, H. & Hannula, U. (2015): Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Statistikcentralen.

168 Larja, L. (2019): Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. I verket: Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019:10. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. Arbets- och näringsministeriet, s. 28–42;

Steel, T. & Jyrkinen, M. (2017): Searching for employment: highly educated immigrant women and combined capabilities. Research on Finnish Society Vol. 10 (2017), s. 35–42;

Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Main results 2017. European Union Agency for Fundamental Rights.

169 Undersökningen visar att på den finländska arbetsmarknaden får sökande vars namn inte tyder på finländskt ursprung betydligt färre kallelser till anställningsintervjuer, även om sökandena skulle ha exakt samma ålder, utbildning, arbetserfarenhet och yrkesexamen (Ahmad, A. (2019): Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. I verket: Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019:10. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. Arbets- och näringsministeriet, s. 15-27).

Även: Ahmad, A., (2019): When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. Sociological Inquiry.

170 Den ökande automationstekniken kan minska det mänskliga arbetet i rutinmässiga uppgifter. När antalet medelavlönade uppgifter minskar, kan andelen högavlönade och lågavlönade uppgifter öka. En sådan polarisering av uppgifterna ökar löneskillnaderna. (Kauhanen, A. (2021): Teknologisen kehityksen vaikutus työllisyyteen. ETLA Raportti No 114; Böckerman. P. & Vainionmäki, J. (2014): Kutistuuko keskiluokka Suomessa? Talous ja yhteiskunta 1 | 2014).

171 73 procent av dem som utför kognitivt rutinarbete, exempelvis kontorsarbete, är kvinnor. 85 procent av dem som utför manuellt rutinarbete är män. I samband med förändringen inom yrkesstrukturen finns det tecken på att män med större sannolikhet än kvinnor sysselsätts inom högavlönade branscher och att kvinnor med större sannolikhet än män blir arbetslösa eller annars hamnar utanför arbetskraften. (Maczulskij, T. (2020): Teknologinen kehitys ja katoava keskiluokka. Mihin työntekijät päätyvät? Rapport. Teollisuuden palkansaajat TP ry.)

172 Finlands officiella statistik (FOS): Befolkningsprognos 2019. Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022].

flexibilitet, men också en ökad risk för att vissa befolkningsgruppers position på arbetsmarknaden försämras, för att utkomsten är otillräcklig och för försämrad social trygghet under livscykeln. Den ökade osäkerheten och fragmenteringen i arbetet stöder inte nödvändigtvis föräldraskapet och kan äventyra en tillräcklig utkomst. Risken att hamna i prekariatet[173] kan vara större hos befolkningsgrupper med utländsk bakgrund än hos andra.

Förutsättningar för ekonomisk jämställdhet

En universell och individuell social trygghet samt ett särbeskattningssystem är nödvändiga med tanke på den ekonomiska jämställdheten. Det sätt på vilket förmögenheten ackumuleras bland annat som kapitalinkomster är mycket könat. Genom beskattningen och inkomstöverföringar är det möjligt att jämna ut strukturella inkomstskillnader. Exempelvis har folk- och garantipensionerna haft en avsevärd betydelse för att kompensera lägre arbetspensioner bland äldre kvinnor.[174] Ur ett bredare perspektiv har beskattningen jämnat ut de totala könsskillnaderna i inkomst [175], men exempelvis de beskattningsändringar som gjordes 2016-2018 gynnade män mer än kvinnor[176]. Särskild vikt bör ägnas åt att konsekvenserna av beslut ofta har en större inverkan på positionen och levnadsförhållandena för personer som är i en sårbar position och mer beroende av offentliga tjänster och sociala förmåner än andra.

Budgetpropositionen är ett centralt instrument för den socialpolitiska styrningen som påverkar utvecklingen av inkomstskillnaderna och jämställdhet. För att mål 4 i denna redogörelse ska kunna uppnås måste jämställdhetsmål inkluderas i budgetpropositionen och dess könskonsekvenser utvärderas. Hittills har verksamhetssätten inte förankrats i all beredning av den ekonomiska politiken, samhällsreformer eller nedskärnings- och stimulansåtgärder[177]. Arbetet skulle också stödjas av att jämställdhetsmål inkluderas i regeringsprogrammen, som fastställer finanspolitiken och den ekonomiska politiken.

---

173 Med *prekariatstatus* avses en position på arbetsmarknaden som är svår att förutsäga och osäker, och som vanligtvis förknippas med tillfälliga och splittrade anställningsförhållanden och en osäker utkomst.

174 Kuivalainen, S. & Järnefelt, N. & Kuitto, K. & Ritola, S. (2021): Naisten ja miesten eläke-erot – katsaus tutkimukseen ja tilastoihin. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2019/66, s. 67–68.

175 Beskattningen minskar inkomstskillnaderna så att kvinnornas disponibla inkomster är ca 80 procent av männens inkomster (Kajantie, M. (2020): Omaisuustulot kasvattavat sukupuolten välistä tuloeroa – ja tuovat etenkin miehille taloudellista turvaa myös eläkkeellä. Tieto & trendit 18.8.2020, Statistikcentralen; Finlands officiella statistik (FOS): Inkomstfördelningsstatistik 2018. Statistikcentralen [hänvisat: 24.1.2022]).

176 Över hälften av dem som förlorat inkomster till följd av ändringarna i skatteförmånerna och de sociala förmånerna (2016–2018) var kvinnor och förlusterna var störst på de lägsta inkomstnivåerna (Elomäki, A. & Ylöstalo. H. (red.): Tasa-arvoa talousarvioon – talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolitietoinen budjetointi. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 58/2018.)

177 Elomäki, A. & Ylöstalo, H. (toim.) (2018): Tasa-arvoa talousarvioon – talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolitietoinen budjetointi. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 58/2018.

Förbättrandet av ekonomisk jämställdhet kan också ha positiva spridningseffekter som stärker samhällsekonomin[178].

Ett människovärdigt arbete, jämställdhet i arbetslivet och ett diskrimineringsfritt tillträde till arbete är centrala faktorer för att stärka kvinnors och minoriteters position i hela samhället. Finland bör sträva efter att också privata aktörer och näringslivet, vid sidan av de offentliga aktörerna, tillägnar sig och främjar målen i Agenda 2030. I egenskap av ett samhälle som strävar efter hållbar utveckling måste Finland säkerställa att de grundläggande och mänskliga rättigheterna förverkligas i arbetet och på arbetsmarknaden. I praktiken innebär detta att alla får möjlighet att tjäna sitt uppehälle och rättvis ersättning för sin arbets- och omsorgsinsats, samt att samhällets utbildningsinvesteringar utnyttjas på bästa möjliga sätt.

178 Economic Benefits of Gender Equality on the EU. EU and EU Member States overviews. European Institute for Gender Equality.

5 Ett Finland med jämställd välfärd

MÅL 5

Alla i Finland har möjlighet till välbefinnande, hälsa och säkerhet oavsett kön

Målbild

Könsskillnaderna i hälsa och välbefinnande har minskat före slutet av decenniet. Trenden med ökad ojämlikhet mellan män har vänt. Välfärds-, hälso- och socialpolitiken stärker jämställdhet. Frågor om könsbaserat våld är en del av främjandet av hälsa, välfärd och säkerhet. Social- och hälsovårdstjänsterna utgår från en mångfald av kön.

Könsskillnader i hälsa och välbefinnande används för att mäta hur de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna tillgodoses. Betydelsen av de så kallade ESK-rättigheterna framhävs i de människors liv som på grund av kön, ålder, bakgrund eller funktionsnedsättning är i en svagare position än andra. Samhällelig ojämlikhet leder till ökade skillnader i välbefinnande, vilket kan utgöra en utmaning för samhällsfreden. Finland ska säkerställa att systemen för socialt skydd, såsom för social trygghet, är rättvisa. Vi bör även betona skyddet av utsatta personers hälsa, välbefinnande och säkerhet.

Mäns hälsa och välbefinnande

Skillnader i välbefinnande, hälsa och social delaktighet har samband förutom med kön även med bland annat ålder och socioekonomisk position. Den socioekonomiska positionen inverkar särskilt på mäns hälsa och välbefinnande och därmed på deras genomsnittliga livslängd. I Finland är hälso- och välfärdsklyftan mellan män stor. Skillnaderna mellan

män börjar synas redan i form av en uppdelning mellan pojkarna, där vissa får goda inlärningsresultat medan andra klarar sig sämre[179].

Levnadsvanorna för män i den lägsta inkomstklassen är ofta förknippade med fler risker, och i sitt arbete utsätts de oftare för olycksfall eller arbetsrelaterade sjukdomar än män som har högre inkomster. Den förväntade livslängden för de män som har de lägsta inkomsterna är mer än tio år kortare än för de män som har höga inkomster. Dessutom är de regionala skillnaderna avsevärda när det gäller män; den kortaste förväntade livslängden har män som bor i landsbygdskommuner.[180]

En betydande majoritet av de bostadslösa och fångarna är män[181]. Utsattheten och risken för utslagning gäller särskilt arbetslösa män i medelåldern, män i svag ekonomisk ställning och ensamstående män. Långtidsarbetslöshet förekommer mer allmänt bland män än bland kvinnor i alla andra åldersgrupper än de som närmar sig pensionsåldern[182]. Arbetslöshet eller förlust av arbetsförmåga kan också innebära en förlust av social delaktighet[183]. Traditionellt manliga levnadsvanor skyddar inte män som har hamnat utanför arbetslivet mot ett välfärdsunderskott på samma sätt som traditionellt kvinnliga levnadsvanor, som ofta omfattar betydelsefulla sociala relationer samt såväl givande som mottagande av omsorg.[184]

De vanligaste folksjukdomarna, såsom diabetes, hjärt- och kärlsjukdomar och riskfaktorerna för dem, förekommer oftare bland män än bland kvinnor i nästan alla

179 Resultaten av Pisa 2018 i huvudsak. Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2019:40.

180 Finlands officiella statistik (FOS): Avlidna. 01/2020. Statistikcentralen [hänvisat: 25.1.2022];
Tarkiainen, L. & Martikainen, P. & Peltonen, R. & Remes, H. (2017): Sosiaaliryhmien elinajanodote-erojen kasvu on pääosin pysähtynyt. Suomen lääkärilehti 2017;72, s. 588–595.
Se även: Främjande av välfärd, hälsa och säkerhet 2030. Statsrådets principbeslut. Statsrådets publikationer 2021:14.

181 Av de bostadslösa är ca 75 procent män (Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus Ara.) Asunnottomat 2020. Selvitys 2/2021; Laihiala, T. & Ohisalo, M. (2017): Leipäjonot sukupuolisen ja sosiaalisen eriarvoisuuden mittarina. Sosiologia 2/2017, s. 128–148.
År 2020 var 92 procent av fångarna män (Brottspåföljdsmyndighetens statistiska årsbok 2020: Brottspåföljdsmyndighetens statistik 2020)

182 Personer som närmar sig pensionsåldern omfattar åldersgruppen 60–64 år (Statistikcentralen. Finlands officiella statistik (FOS): Työssäkäynti 2019).

183 Män som får invalidpension är mer sällan i arbetslivet än kvinnor (Kannisto, J. (2020): Eläkkeellä ja työssä. Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2019. Pensionsskyddscentralens statistik 14:2020). Epävarmat työsuhteet näyttävät lisäävän miesten riskiä saada masennuksesta johtuvaa työkyvyttömyyseläkettä (Pyöriä, P. & Ojala, S. & Nätti, J. (2021): Precarious Work Increases Depression-based Disability among Male Employees. European Journal of Public Health, 2021:31(6), s. 1223–1230).

184 Laihiala, T. & Ohisalo, M. (2017): Leipäjonot sukupuolisen ja sosiaalisen eriarvoisuuden mittarina. Sosiologia 2/2017, s. 128–148.

åldersgrupper[185]. Även om mäns och kvinnors alkoholvanor har börjat närma sig varandra[186] är överkonsumtion av alkohol och sjukhusvård till följd av missbruksrelaterade sjukdomar betydligt vanligare bland män[187]. Fler män än kvinnor begår självmord.[188] Allmänt taget är psykisk belastning, depression och ätstörningar emellertid vanligare bland kvinnor och flickor än bland män[189].

Olika människogrupper har olika möjligheter till hälsa och välbefinnande. Exempelvis använder olika socioekonomiska grupper i praktiken olika former av hälso- och sjukvård, vilket kan framhäva könsskillnader i hälsa. Det finns könsskillnader gällande hälsobeteende, användning av hälso- och sjukvårdstjänster och behov av tjänster. I allmänhet är tröskeln lägre för kvinnor att söka hjälp och kvinnor använder både offentliga och privata hälso- och sjukvårdstjänster i större utsträckning än män[190].

Att öka på vardagsmotionen och äta klimatsmart kan förbättra hälsan. Allmänt taget skulle män dra större nytta av båda de här förändringarna, men kvinnor är i genomsnitt

185 Jokela, S. & Kilpeläinen, K. & Parikka, S. & Sares-Jäske, L. & Koskela, T. & Lumme, S. & Martelin, T. & Koponen, P. & Koskinen, S. & Rotko, T. (2021): Terveyden eriarvoisuus Suomessa – ehdotus seurantajärjestelmän kehittämiseen. Institutet för hälsa och välfärd, rapport 5/2021.

186 Mäkelä, P. (2018): Miten käyttötavat ovat muuttuneet? I verket: Mäkelä, P. & Härkönen, J. & Lintonen, T. & Tigerstedt, C. & Warpenius, K. (red.): Näin Suomi juo – Suomalaisten muuttuvat alkoholinkäyttötavat. Institutet för hälsa och välfärd, s. 26–38.

187 Lintonen, T. & Mäkelä, P. (2018): Kuinka suuri osa juomisesta on alkoholin riskikäyttöä? I verket: Mäkelä, P. & Härkönen, J. & Lintonen, T. & Tigerstedt, C. & Warpenius, K. (red.): Näin Suomi juo – Suomalaisten muuttuvat alkoholinkäyttötavat. Institutet för hälsa och välfärd, s. 40–48;

Härkönen, J. & Savonen, J. & Virtala, E. & Mäkelä, P. (2017): Suomalaisten alkoholinkäyttötavat 1968–2016 – juomatapatutkimuksen tuloksia. Institutet för hälsa och välfärd, rapporter 3/2017;

Finlands officiella statistik (FOS) & Institutet för hälsa och välfärd, THL: Päihdetilastollinen vuosikirja 2019: Alkoholi ja huumeet, s. 59.

188 Koponen, P. & Borodulin, K. & Lundqvist, A. & Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (red.) (2018): Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. Undersökningen FinHälsa 2017. Rapport 4/2018. Institutet för hälsa och välfärd;

Markkula, N. & Suvisaari, J. (2017): Masennushäiriöiden esiintyvyys, riskitekijät ja ennuste. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim, 2017:133(3), s. 275–282;

Suvisaari, J. (2013): Mielenterveyshäiriöiden esiintyvyyden sukupuolierot. Lääkärilehti 20/2013, s. 1487–1492.

189 Silén, Y. & Sipilä, P. N. & Raevuori, A. & Mustelin, L. & Marttunen, M. & Kaprio, J. & Keski-Rahkonen, A. (2021): Detection, treatment, and course of eating disorders in Finland: A population-based study of adolescent and young adult females and males. European Eating Disorders Review, 29(5), s. 720–732;

Suvisaari, J. & Appelqvist-Schmidlechner, K. & Solin, P. & Partonen, T. & Parikka, S. & Koskela, T. & Ikonen, J. (2020): Aikuisväestön mielenterveys ja avun hakeminen mielenterveysongelmiin – FinSote 2020. Tutkimuksesta tiiviisti 42/2021. Institutet för hälsa och välfärd, THL;

Andel som upplever betydande psykisk belastning (%), undersökningen FinSote 2020, Institutet för hälsa och välfärd, THL;

Resultat från undersökningen FinHälsa 2017: Aktuella depressionssymtom (BDI-6 över 4) (%).

190 Koponen, P. & Borodulin, K. & Lundqvist, A. & Sääksjärvi, K & Koskinen, S. (2018) (red.): Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. Undersökningen FinHälsa 2017. Rapport 4/2018. Institutet för hälsa och välfärd, THL;

Kestilä, L. & Knape, N. & Hetemaa, T. (2018): Suomalaisten sosiaali- ja terveyspalveluiden käyttö tilastojen valossa. I verket: Kestilä, L. & Karvonen, S. (red.): Suomalaisten hyvinvointi 2018. Institutet för hälsa och välfärd, THL.

flitigare med att göra dessa förändringar.[191] Traditionella förväntningar på och uppfattningar om kön anammas redan i barndomen. Risktagning, uthållighet och idealet att man ska klara sig på egen hand är inte till fördel med tanke på männens hälsa, vilket bör beaktas när servicesystemet utvecklas.

Kvinnors hälsa och välbefinnande

Kvinnornas utsatthet har ofta samband med en svag ekonomisk ställning och hopar sig senare i livet än för män. Män som riskerar fattigdom och utslagning är vanligtvis i arbetsför ålder och kvinnor i pensionsålder[192]. Kvinnor upplever i lägre grad än män att utkomsten är tillräcklig[193]. Kvinnor har i genomsnitt lägre lön, en svagare position på arbetsmarknaden och sämre anställningsvillkor, vilket kan innebära att förvärvsinkomsterna inte nödvändigtvis räcker till för att täcka de grundläggande utgifterna. Utkomstsvårigheter kan äventyra välbefinnandet och hälsan framförallt för äldre och ensamförsörjande kvinnor.

Det finns skillnader i hälsa och välbefinnande mellan olika grupper av kvinnor, t.ex. har kvinnor med ursprung i Mellanöstern och Afrika i genomsnitt sämre fysisk och psykisk hälsa än andra kvinnor[194]. I beslut som gäller hälsa och välbefinnande och i utvecklandet av bland annat integrationstjänsterna bör eventuella könsskillnader i behoven beaktas.

Utnyttjandet av vissa förmåner har blivit könsuppdelat, exempelvis finns det fler kvinnor än män bland dem som får grundläggande trygghetsförmåner[195]. I reformen av den sociala tryggheten är det viktigt att beakta kön och dess olika positioner på arbetsmarknaden och den ojämna fördelningen av omsorgsansvaret samt deras eventuella konsekvenser för pensioner, social trygghet och användningen av tjänster. Konsekvenserna av dessa skillnader kumuleras under hela livet och inverkar också på pensionstillväxten. Ett centralt mål

191 T.ex. Lehtonen, K. & Oja, S. & Hakamäki, M. (2021): Liikunnan ja urheilun tasa-arvo Suomessa 2021;
Valsta, L. & Kaartinen, N. & Tapanainen, H. & Männistö, S. Sääksjärvi, K. (red.) Ravitsemus Suomessa – undersökningen FinRavinto 2017. Institutet för hälsa och välfärd, THL, 2018;
Koponen, P. & Borodulin, K. & Lundqvist, A. & Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (red.): Hälsa, funktionsförmåga och välfärd i Finland – undersökningen FinHälsa 2017. Institutet för hälsa och välfärd, THL, rapport 4/2018.

192 Av alla hushåll utsattes 856 000 personer år 2018 för fattigdoms- och utslagningsrisk Finlands officiella statistik ((FOS): Elinolotilasto 2019, Statistikcentralen [hänvisat: 23.1.2022].)

193 Koponen P. & Borodulin, K. & Lundqvist A. & Sääksjärvi K. & Koskinen S. (red.) (2018): Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. Undersökningen FinHälsa 2017. Rapport 4/2018. Institutet för hälsa och välfärd, THL.

194 Också bland män med ursprung i Mellanöstern och Afrika har det av läkare konstaterats psykiska problem i större utsträckning än bland den övriga befolkningen i Finland. Uppgifterna gäller personer vars båda föräldrar är födda utomlands. Nieminen, T. & Sutela, H. & Hannula, U. (2015): Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Statistikcentralen.

195 Perusturvan riittävyyden arviointiraportti 2015–2019. Institutet för hälsa och välfärd, THL, Työpapereita 6/2019.

för reformen av social trygghet är att stöda och främja sysselsättningen på ett sätt som stärker jämställdhet. Det här har positiva konsekvenser också för pensionsskyddet.

I genomsnitt lever kvinnor längre än män, men när de åldras är deras funktionsförmåga klart sämre än hos män i samma ålder[196]. Befolkningen åldras och den demografiska försörjningskvoten fortsätter att försvagas och den arbetsföra befolkningens andel minskar[197]. Äldre personer vårdas oftare än tidigare hemma, vilket överför ansvaret för omsorgen från offentliga aktörer till anhöriga och privata aktörer. Samtidigt har behovet av mer krävande vård ökat[198].

Ungefär 70 procent av närståendevårdarna är kvinnor[199]. Även största delen av de anställda inom institutionsvården och hemvården för äldre personer är kvinnor. Inom dessa yrken har arbetsförhållandena utvecklats i en bekymmersam riktning där våldshot har blivit vardag[200]. Det måste säkerställas att den stora överföringen av den kvinnodominerade social- och hälsovårdspersonalen från kommunerna till välfärdsområdena inte ytterligare ökar belastningen.[201] Brister i hur omsorgskrisen sköts kan öka arbetskraftsflykten och driva kvinnor i arbetslivet till att kompensera bristerna i de tjänster som samhället erbjuder[202].

Eftersom uppgifterna, yrkena och branscherna är tydligt könsuppdelade, kan också arbetets fysiska och psykosociala belastning bli olika beroende på kön. Erfarenheter av arbetsförhållandena skiljer sig på så sätt att arbete som vanligen utförs av kvinnor oftare än det som utförs av män är utförande arbete som belastar på grund av skadlig stress.[203]

---

196 Jylhä, M. & Enroth, L. & Halonen, P. (2019): Vanhoista vanhimpien terveys ja toimintakyky. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim 2019, 135(11):1085–91;

Koponen, P. & Borodulin, K. & Lundqvist, A. & Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (red.) (2018): Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. Undersökningen FinHälsa 2017. Rapport 4/2018. Institutet för hälsa och välfärd, THL.

197 Ruotsalainen, K. (2016): Vanheneva väestö ja alhainen työllisyys korkean huoltosuhteen taustalla. Tieto & trendit 22.6.2016, Statistikcentralen.

198 Under de senaste tio åren har antalet klienter inom hemvården ökat och behovet av krävande vård ökat (Kröger, T. & Aerschot, L. & Puthenparambil, J. M. (2018): Hoivatyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. Jyväskylä universitet, YFI julkaisuja – YFI Publications 6.

199 Noro, A. (red.) (2018): Omais- ja perhehoidon kehitys vuosina 2015–2018. Päätelmät ja suositukset jatkotoimenpiteiksi. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2018:61

200 Våldet mot arbetstagare och risken för våld samt sexuella trakasserier har ökat inom hemvården och institutionsvården. Situationen är i detta avseende sämre i Finland än i de övriga nordiska länderna. (Kröger, T. & Van Aerschot, L. & Puthenparambil, J. M. (2018): Hoivatyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. YFI julkaisuja – YFI Publications 6, Jyväskylä universitet.

201 Viitamaa-Tervonen, O. (2021): Sukupuolten tasa-arvo ja samapalkkaisuus hyvinvointialueilla. Delegationen för jämlikhetsärenden, Nyhet 2.12.2021.

202 Kalliomaa-Puha, L. (2017): Vanhuksen oikeus hoivaan ja omaisolettama. Gerontologia 31(3), s. 227–242.

203 Sutela, H. (2021): Tilastot ja tarina suomalaisista työoloista – paranemista vai eriytymistä? I verket: Helin, T. & Heiskanen, L. & Jonker-Hoffrén, P. (red.): Työelämän tutkimuspäivä 2020 – Työelämän uusi normaali? Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatutkimuksen tiedekunta, Työelämän tutkimuskeskus, 8/2021.

Samtidigt förväntar sig samhället att äldre personer ska göra en längre karriär i arbetslivet än tidigare. Coronapandemin har ökat belastningen i arbetsförhållandena särskilt inom den kvinnodominerade social- och hälsovården, vilket syns som ökad sjukfrånvaro inom den kommunala vårdsektorn[204].

I Finland är våld i nära relationer ett betydande problem, som på befolkningsnivå försvagar i synnerhet kvinnors hälsa och välbefinnande under hela livet. Kvinnor med funktionsnedsättning löper särskilt stor risk för att bli utsatta för våld[205]. Barn med fysiska funktionsnedsättningar och barn som inte är födda i Finland eller som har placerats utanför hemmet utsätts med större sannolikhet än andra för sexuella trakasserier och sexuellt våld[206]. För att mål 5 ska kunna nås krävs att frågor som gäller könsrelaterat våld integreras i det nationella arbetet och de nationella strukturerna för främjande av hälsa, välfärd och säkerhet. Ett effektivt främjande inbegriper också skydd mot våld, förtryck och utnyttjande av speciellt utsatta personer.

Tillgången till trygga tjänster för sexuell och reproduktiv hälsa som i full utsträckning respekterar självbestämmanderätten är en måttstock på hur kvinnors och flickors rättigheter tillgodoses globalt och nationellt. Finland ska säkerställa att beslut som gäller sexuell och reproduktiv hälsa samt sexuella och reproduktiva rättigheter, till exempel beslut om avbrytande av havandeskap, omfattas av självbestämmanderätten. Förverkligandet av sexuell och reproduktiv hälsa samt sexuella och reproduktiva rättigheter stöds genom att erbjuda alla unga och unga vuxna avgiftsfria preventivmedel. Det stöds också av en åldersanpassad sexualundervisning som integreras i utbildningssystemet, vilket stärker förståelsen för allas rätt till okränkbar integritet och utgår ifrån en mångfald av kön.

Diskriminering är en hälso- och välbefinnandesrisk

Erfarenheter av diskriminering och utanförskap kan öka skillnaderna när det gäller hälsa och välbefinnande. Under flera generationer har diskriminering påverkat livet t.ex. för många personer som hör till minoritetskulturer, såsom romer och urfolket samerna.[207] Det finns fortfarande brister exempelvis i tillgången till kulturanpassade social- och

204 Ervasti, J. (2021): Under det första coronaåret förekommer det betydande skillnader i sjukfrånvaron mellan olika yrkesgrupper inom kommunsektorn. Arbetshälsoinstitutet: Työelämätieto, Analyysi 8.6.2021.

205 Violence against women: an EU-wide survey (2014). European Union Agency for Fundamental Rights.

206 En barndom utan våld. Åtgärdsplan för förebyggande av våld mot barn 2020–2025. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2019:27;

Ikonen, R. & Halme, N. (2017): Lasten ja nuorten kokema seksuaalinen häirintä ja väkivalta. Resultat från Enkäten Hälsa i skolan 2017. Tutkimuksesta tiiviisti 6, mars 2018. Institutet för hälsa och välfärd, THL.

207 Weiste-Paakkanen, A. & Lämsä, R. & Kuusio, H. (2018): Suomen romaniväestön osallisuus ja hyvinvointi. Romanien hyvinvointitutkimus Roosan perustulokset 2017–2018. Institutet för hälsa och välfärd 15/2018.

hälsovårdstjänster och tjänster på samiska[208], vilket har könsrelaterade konsekvenser. Även den sociala tryggheten och välfärdstjänsterna för kvinnor i egenskap av utövare av traditionella samiska näringar bör bedömas ur jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.

Heteronormativitet, en binär könsuppdelning och uppfattningen att könsidentiteten motsvarar det kön som definierats vid födseln är djupt rotade i samhället. Detta kan osynliggöra mångfalden av kön och förorsaka en känsla av utanförskap. Unga som hör till könsminoriteter och sexuella minoriteter[209] ställs inför betydligt fler utmaningar när det gäller hälsa och välbefinnande än andra unga. De blir också mer sannolikt utsatta för diskriminering, trakasserier och våld och upplever otrygghet i skolmiljön oftare än andra[210]. Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter[211] förutsätter att minderårigas fysiska integritet, könsidentitet och självbestämmanderätt tryggas. För att mål 5 ska kunna nås krävs åtgärder genom vilka alla barn och unga garanteras en trygg uppväxt- och studiemiljö som stärker deras välbefinnande och möjlighet att leva i enlighet med sin könsidentitet.

Tryggande av hälsa och välbefinnande för alla

Alla ska ha rätt att tryggt uttrycka kön på det sätt en själv anser vara bäst och att själv få definiera sitt eller sina kön.

Hos en transperson motsvarar inte könsidentiteten det kön som definierats i samband med födseln. Ibland kan konflikten vara stark, och för att lindra den är det avgörande för det holistiska välbefinnandet att ge individen tillgång till psykosociala stödtjänster, medicinska undersökningar och behandlingar. I grundlagen tryggas allas rätt till tillräckliga hälso- och sjukvårdstjänster som baserar sig på individuella behov enligt vad som närmare

208 Miettunen, T. (2021): Saamenkielisen sosiaali- ja terveysalan henkilöstön koulutuksen nykytilanne ja kehittämistarpeet. Selvitys saamen kielten ja saamenkielisen opetuksen kehittämistyöryhmälle. Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2021:18.

209 *Unga som tillhör en könsminoritet och en sexuell minoritet* utgör en betydande grupp: Hos cirka tre procent av eleverna i årskurs 8–9 i den grundläggande utbildningen samt av studerande i årskurs 1-2 vid gymnasier och yrkesläroanstalter motsvarar den egna uppfattningen av könstillhörighet inte det som fastställts vid födseln, och cirka nio procent uppger att de hör till en sexuell minoritet (Jokela, S. & Luopa, P. & Hyvärinen, A. & Ruuska, T. & Martelin, T. & Klemetti, R. (2020): Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten hyvinvointi. Kouluterveyskyselyn tuloksia 2019. Institutet för hälsa och välfärd, Diskussionsunderlag 38/2020.) År 2021 var andelarna 4 procent och 14 procent (Majlander, S. m.fl. (2022): Sateenkaarinuoret poikkeusaikana. Institutet för hälsa och välfärd, Ungdomsforskningsnätverket och Statens ungdomsråd. [Artikeln publiceras i årsboken Nuorten elinolot i november 2022]).

210 Jokela, S. & Luopa, P. & Hyvärinen, A. & Ruuska, T. & Martelin, T. & Klemetti, R. (2020): Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten hyvinvointi. Diskussionsunderlag 38/2020;

Taavetti, R. & Alanko, K. & Heikkinen, L. (2015): Forskningsprojektet Hyvinvoiva sateenkaarinuori. Sammanfattning av resultaten. Nuorisotutkimusseura ry, Ungdomsforskningssällskapet rf, 82 nätpublikationer, 158 publikationer.

211 Konventionen on barnets rättigheter (Convention on the Rights of the Child, CRC).

bestäms genom lag[212]. Allt yngre personer söker sig till undersökningar och behandlingar, och antalet personer som fastställt sin juridiska könstillhörighet har femdubblats under 2010-talet.[213] Processen med könsbekräftande behandling har i stor utsträckning byggt på en binär könsuppdelning. Numera identifieras icke-binära som en könsidentitet, och könsdysfori i anslutning till detta behandlas också. Utöver fungerande tjänster behövs ytterligare information om effekterna av olika behandlingar. Det är också viktigt att öka medvetenheten om faktorer relaterade till könsidentitet och att minska risken för att personer med könsdysfori utsätts för diskriminering och behandling som kränker människovärdet i vårt könade samhälle.[214]

Vårdpraxis för interkönade[215] barn och villkoren för fastställande av transpersoners könstillhörighet ska bedömas med tanke på integritet, självbestämmanderätt och skydd av privatlivet[216]. Annan än medicinskt motiverbar könsbekräftande kirurgi som utförs på minderåriga samt åtgärder för att förändra könsidentiteten eller den sexuella läggningen kränker den personliga integriteten och är således inte förenliga med de jämställdhetsmål som ställs upp i denna redogörelse.

Barnfamiljerna har olika strukturer. Var tredje familj är inte en sådan som består av en mor, far och biologiska barn. Andelen familjer som består av en mor och barn har ökat en aning

212 Alternativa regleringsmodeller för ordnande av könsminoriteters rättsliga ställning. Arbetsgruppen för revidering av translagstiftningen 2020.

213 Det bör dock noteras att inte alla personer som har fått diagnosen transkönad och ett utlåtande för fastställande av juridisk könstillhörighet de facto ansöker om att fastställa juridisk könstillhörighet eller gör det med fördröjning. (Alternativa regleringsmodeller för ordnande av könsminoriteters rättsliga ställning. Arbetsgruppen för revidering av translagstiftningen 2020.)

214 En icke-binär person vars könsidentitet inte är entydigt man eller kvinna. En persons könsidentitet kan vara exempelvis en kombination av en manlig och en kvinnlig identitet eller något annat (Seta ry).

Könsinkongruens innebär en människas upplevelse av att ens kropp inte motsvarar det kön som definierats i samband med födseln.

Könsdysfori är en helhetsbetonad känsla av lidande till följd av könsinkongruens, som kan ta sig uttryck som en fysisk och social känsla. På samma sätt som transpersoner kan också icke-binära personer lida av könsinkongruens och könsdysfori. (Kärnä, T. (2021): Muunsukupuolisuus. Lääkärikirja Duodecim 5.1.2021; Tjänsteutbudsrådets rekommendation: Aikuisten muunsukupuolisuuteen liittyvän sukupuolidysforian lääketieteelliset hoitomenetelmät. Social- och hälsovårdsministeriet, STM038:00/2017; Tjänsteutbudsrådets rekommendation: Transsukupuolisuudesta johtuvan dysforian lääketieteelliset hoitomenetelmät. Social- och hälsovårdsministeriet, STM038:00/2017.

215 *Interkönad* är ett medfött tillstånd där individens fysiska könsegenskaper inte ryms in i de klassificerade kategorierna man och kvinna eller är motstridiga. Exempelvis kromosomer, könsorgan eller hormonfunktion är inte entydigt kvinno- eller mansspecifika.

216 Tills vidare har praxis avspeglat en tämligen oflexibel uppfattning om kön (Oikarinen, T. (2019): Varken information eller alternativ: Utredning om interkönade personers rättigheter och erfarenheter. Justitieministeriets publikationer, Utredningar och anvisningar 2019:3; Rantala, M. H. (2016). Sukupuoleen sopeutetut: Intersukupuolisten ja transsukupuolisten henkilöiden oikeusasema Suomessa. Oikeus, 45(1), s. 8–28).

under den senare hälften av 2010-talet och utgör en femtedel av alla barnfamiljer[217]. Nya familje- och boendeformer ökar, växelvist boende[218] har etablerats bland barn och ungefär vart tionde barn bor i en ombildad familj[219]. Närmare 1 500 barn bor i en familj som består av ett kvinnligt eller manligt par med en registrerad relation samt ett eller flera barn[220].

Oberoende av familjestrukturen och familjesituationen ska alla barn garanteras lika möjligheter till trygghet och omsorg av sina föräldrar och andra vårdnadshavare oavsett kön. I samhällets tjänster måste utgångspunkten vara ett jämställt föräldraskap och stärkande av likabehandlingen av olika sorters familjer. Barnets tjänster bör exempelvis inte kopplas endast till den adress där barnet har antecknats som boende i enlighet med befolkningsdatasystemet.

För att minska könsskillnaderna i fråga om hälsa och välbefinnande krävs en köns- och jämställdhetsmedveten social- och hälsovårdspolitik samt familjepolitik. Det kräver att den könsrelaterade fattigdomen bekämpas. Det är viktigt att identifiera betydelsen av kön och mångfalden av kön och avlägsna strukturer som bidrar till ojämställdhet. Samtidigt ska olika behov och situationer för kön och grupper med olika status beaktas. Det förutsätter att man även stöder mäns och pojkars sociala välbefinnande och identifierar effekterna av socioekonomisk bakgrund samt kulturella förändringar: ett stärkande av en manlighet som betonar omsorg om sig själv och andra.[221]

---

217 Andelen familjer som består av en far och barn är 3,5 procent av alla barnfamiljer. Med *barnfamilj* avses en familj med åtminstone ett barn under 18 år som bor hemma. Vid tolkningen av siffrorna ska det beaktas att i familjestatistiken antecknas barnen i familjen enligt var de officiellt är registrerade. Vid skilsmässa registreras barnet alltså endast i den ena förälderns familj, även om föräldrarna i praktiken har gemensam vårdnad. (Finlands officiella statistik (FOS): Familjer 2020, Tabellbilaga 3. Barnfamiljer efter typ 1950-2020. Helsingfors: Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022].)

218 Med *växelvist boende* avses att ett barn vars föräldrar inte bor tillsammans bor växelvis hos vardera föräldern i två olika hem. År 2018 hade 14–17 procent av föräldrarna till ett barn under 15 år barn som bodde i två hem.

År 2018 hade cirka 63 000 kvinnor barn under 15 år som bodde i två hem. (Finlands officiella statistik (FOS): Familjer. Växelvist boende 2018. Helsingfors: Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022].) Se även: Miettinen, A. & Hakovirta, M. & Saarikallio-Torp, M. & Haapanen, M. & Kurki, P. & Kalliomaa-Puha, L. & Sihvonen, E. & Heinonen, H-M. & Kivistö, N. (2021): Lasten vuoroasuminen ja sosiaaliturva. Vuoroasumisen nykytila ja merkitys etuus- ja palvelujärjestelmän kannalta. Publikationsserien för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2020:51.)

219 Finlands officiella statistik (FOS): Familjer. Helsingfors: Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022].

220 Finlands officiella statistik (FOS): Familjer 2020. Statistikcentralen [hänvisat: 29.3.2022].

Den registerbaserade statistikföringen beskriver inte alla familjeformer och beskriver således inte nödvändigtvis det verkliga antalet minderåriga barn som bor med föräldrar som hör till sexuella minoriteter eller könsminoriteter. Till exempel statistikförs barn som hör till ett samkönat och samboende pars familj ofta i den ena förälderns familj, om det inte finns en biologisk mor och en fastställd mor i familjen. Även föräldern i en familj med endast en förälder kan höra till dessa minoriteter.

221 Det finns tecken på att den tid som används för att ta hand om barn ökar pappans lycka och välbefinnande (t.ex. Lewis, S. N. & West, A. F. & Stein, A. & Malmberg, L-E. & Bethell, K. & Barnes, J. & Sylva, K. & Leach, P. (2009): A comparison of father–infant interaction between primary and non-primary care giving fathers. Child: care, health and development, Volume 35, Issue 2, s. 199–207).

6 Ett Finland med en jämställd arbetsfördelning och utbildning

MÅL 6

I Finland fördelar sig omsorgsansvaret, utbildningen och arbetsmarknaden jämt mellan könen

Målbild

Det offentliga och det privata omsorgsansvaret fördelas jämställt fördelas jämställt mellan könen. Könssegregeringen i de olika branscherna har minskat och andelen personer som arbetar i jämställda yrken har fördubblats före slutet av decenniet. Inom utbildningen, sysselsättningspolitiken och arbets- och näringslivet sker ett systematiskt avvecklande av könsuppdelningen. Småbarnspedagogiken, undervisningen och utbildningen stärker jämställdhet.

En starkt binär könsuppfattning påverkar människor under hela livet och därmed många samhällsfunktioner. I kombination med ett antagande om heterosexualitet[222] skapas ramar för vilka uppgifter, val eller statusar som anses lämpliga eller typiska för ett visst kön. Det här tänkesättet utesluter många andra dimensioner om kön och könsuttryck, vilket minskar en individs handlingsutrymme och skapar en grund för diskriminering.

En binär könsuppfattning och förväntningar som ställs på kön upprätthåller en könsbaserad arbetsfördelning. Segregeringen skapar en stel samhällsstruktur där kvinnors och mäns utbildning, arbeten och aktiviteter skiljs åt. Stela strukturer begränsar möjligheten att dra nytta av individens styrkor och potential och begränsar utrymmet att uttrycka kön.

222 *Heteronormativitet* är det dominerande tänkesättet i samhället, enligt vilket människor främst förväntas tillhöra ett av två motsatta kön, man eller kvinna, som känner åtrå till varandra. Det innebär att heterosexualitet anses vara mer normalt än andra sexuella läggningar. (Jämställdhetsordlista, Institutet för hälsa och välfärd, THL).

Det könade omsorgsansvaret

Ansvaret för att tillhandahålla och organisera omsorg kan prägla hela livscykeln, i synnerhet för kvinnor: även om män har en större roll än tidigare i vård av barn använder kvinnor många gånger fler familjeledigheter än män[223], de har oftast ansvaret för hushållsarbetet, arbetar oftare på deltid på grund av vård av närstående och är i majoritet inom vårdbranschen och bland närståendevårdare[224]. Det faktum att majoriteten av närståendevårdare och familjelediga är kvinnor förstärker vårdansvarets starka könsuppdelning[225].

I Finland har kvinnor en hög utbildningsnivå och en mycket lång historia av förvärvsarbete. En knapp majoritet av löntagarna är kvinnor och majoriteten av löntagarkvinnorna arbetar heltid och inom den privata sektorn. Av alla sektorer är social- och hälsovårdsområdet den i särklass mest kvinnodominerande sektorn av alla sektorer.[226]

I barnfamiljer med två föräldrar förvärvsarbetar vanligtvis bägge föräldrarna på heltid[227]. Ett undantag är barnets första levnadsår, då kvinnor oftare än män befinner sig utanför arbetslivet på heltid. Möjligheterna att kombinera arbete och familjeliv är olika beroende av kön. Män kan i genomsnitt påverka sina arbetstider i högre grad än kvinnor[228]. De förändrade arbetsmetoderna och arbetets fragmentering kan medföra utmaningar för att kombinera arbetet och familjelivet, vilket kan bli extra påtagligt i familjer med bara en förälder. Det offentliga servicesystemet måste möta denna utmaning med tanke på barnets bästa.

---

223 År 2020 tog mammor ut 90 procent av alla föräldradagpenningsdagar och pappor 10 procent (Fpa:s statistik över förmåner för barnfamiljer 2020. Finlands officiella statistik, Social trygghet 2021).

224 Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021; Attila, H. & Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. & Hokka, P. & Nieminen, M. (2018): Jämställdhetsbarometern 2017. Publikationer 8/2018, Social- och hälsovårdsministeriet; Statistikcentralen;
Kröger, T. & Aerschot, L. & Puthenparambil, J. M. (2018): Hoivatyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. Jyväskylä universitet, YFI julkaisuja;
Noro, A. (red.) (2018): Omais- ja perhehoidon kehitys vuosina 2015–2018. Päätelmät ja suositukset jatkotoimenpiteiksi. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2018:61

225 Finlands officiella statistik (FOS): FPA-statistik. Förmåner till barnfamiljer 2020. Folkpensionsanstalten 2021;
Noro, A. (red.) (2018): Omais- ja perhehoidon kehitys vuosina 2015–2018. Päätelmät ja suositukset jatkotoimenpiteiksi. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2018:61.

226 Eurostat (2021). Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%);
Arbetskraftsundersökning (2021). Del- och heltidsarbetande sysselsatta och löntagare efter kön och ålder, 2009-2021 Statistikcentralen; Sutela. H. & Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019): Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Statistikcentralen;
Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning 2019. Statistikcentralen. [hänvisat: 1.2.2022].

227 Av de sysselsatta mödrarna till barn under 18 år arbetade endast 15 procent deltid 2018 (Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning 2019. Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022]).

228 Uppgiften gäller föräldrar som har vårdansvar för egna barn och/eller partners barn under 15 år. Inom de kvinnodominerade vård- och undervisningssektorerna är det svårast att ordna ledighet. Könsskillnader i möjligheter till arbetstidsarrangemang har ökat ytterligare under 2010-talet. (Immonen, J. (2020): Työaikojen järjestely on selvästi helpompaa miehille kuin naisille – erot ovat monen tekijän summa. Tieto & trendit 31.8.2020, Statistikcentralen; Nieminen, T. (2019): Kumpi joustaa – työ vai perhe? Tieto & trendit 5.12.2019, Statistikcentralen.)

Vårdbegreppet är starkt könat: förväntningarna i fråga om vem som bär vårdbördan och å andra sidan i fråga om rätten till omsorg är könsrelaterade. Vård är förknippat med föreställningar om naturlighet och självklarhet, vilket innebär att oavlönat omsorgsarbete eller omsorgsarbete som utförs som förvärvsarbete inte nödvändigtvis får den uppskattning det förtjänar.[229] Föreställningar om mäns sekundära omsorgsansvar utmanar mäns rätt till ett fullständigt föräldraskap och speglas i arbetslivet via ett svagt stöd för att kombinera arbete och privatliv[230]. I familjeledighetsreformen som träder i kraft i augusti 2022 slopas termerna moderskaps- och faderskapsledighet och utgångspunkten är att föräldraledigheten delas jämnt mellan barnets föräldrar. Reformen stöder jämlikhet mellan föräldrar och uppnåendet av mål 6 i denna redogörelse.

Allmänt taget kan föräldraskapet fortsättningsvis försvaga i synnerhet kvinnors position på arbetsmarknaden. Graviditetsdiskriminering är ett problem i det finländska arbetslivet[231]. Vid sidan av andra faktorer kan detta inverka på nativiteten[232]. Kvinnor är mer sannolikt arbetslösa än män som småbarnsförälder[233]. Kvinnor med en svag position på arbetsmarknaden använder mer hemvårdsstöd än andra[234]. Vårdansvaret kan också leda till att en förälder låter bli att utnyttja möjligheter att avancera i karriären[235]. Situationen kan förbättras exempelvis genom att effektivt verkställa familjeledighetsreformen, stödja ensamförsörjares sysselsättning och bättre än för närvarande ingripa i diskrimineringen på arbetsmarknaden.

Kvinnor utgör en majoritet bland både vårdare och klienter i äldreomsorgen. I takt med att befolkningen åldras är allt fler i behov av närståendevård och hemvårdstjänster. En klar majoritet av närståendevårdarna är kvinnor, ofta personer i arbetsför ålder, som gör det

229 Sohlo, P. (2021): Patriarkaalinen maskuliinisuus yhä naisten työmarkkina-aseman jarruna – Mikä on ILO:n rooli muutoksen edistämisessä? Työelämän tutkimus/Arbetslivsforskning, Vol 19 Nr 1 (2021).

230 Ett familjevänligt arbetsliv och samhälle gynnar barnet, föräldern, parförhållandet, arbetet och arbetsgemenskapen (Toppinen-Tanner, S. & Laine, M. & Olin, N. & Törnroos, K. & Viljanen, O. (2018): Työn ja muun elämän yhteensovittaminen – esimiesvalmennus. Arbetshälsoinstitutet; Närvi, J. (2017): Perhevapaat työpaikoilla ja työelämässä. I verket: Salmi, M. & Närvi, J. (red.): Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Institutet för hälsa och välfärd, s. 135–185; Paavola, J-M. (2015): Perheystävällinen työpaikka – Perheen ja työelämän yhteensovittamisen parhaita käytäntöjä tanskalaisilta työpaikoilta. Perheystävällisesti töissä –hanke, Befolkningsförbundet).

231 Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2020. Jämställdhetspublikationer 2021:1.

232 Finland ska bli ett ledande land i fråga om jämställdhet. Regeringens jämställdhetsprogram 2020–2023. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2020:35;

Det totala fertilitetstalet sjönk drastiskt från 2010 till 2019. Trenden svängde svagt uppåt år 2020. (Finlands officiella statistik (FOS): Födda 2020. Statistikcentralen [hänvisat: 7.1.2022].)

233 Bland föräldrar till barn under 3 år var sysselsättningsgraden för män 90 procent och för kvinnor 54 procent år 2020. Uppgiften gäller kvinnor och män i åldern 20–59 år (Arbetskraftsundersökning. Familjer och arbete 2020. Statistikcentralen [hänvisat: 18.1.2022]).

234 Hemvårdsstödet är Fpa:s understöd för vård av barn under tre år. Stödet betalas till vårdnadshavaren eller den huvudsakliga vårdaren som bor i samma hushåll som barnet. Stöd för hemvård av barn kan inte fås för ett barn som har en plats inom den kommunala småbarnspedagogiken. (Fpa.)

235 Keyriläinen, M. (2019): Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi korkeakoulutetuilla. Tieto & trendit 5.12.2019, Statistikcentralen.

bindande och belastande vårdarbetet för en närstående. Organiserande av omsorgsarbete är starkt könsbundet i fråga om arbetsförhållanden. Krisen i äldreomsorgen och det könade omsorgsansvaret ökar ojämställdheten.[236]

Snabba förändringar i omvärlden kan ha könsrelaterade konsekvenser. Coronapandemin visade att majoriteten av de som arbetar i yrkesgrupper som är kritiska med tanke på försörjningsberedskapen under pandemin är kvinnor[237]. Branscherna i fråga har också jämförelsevis låga löner. Pandemin har ökat arbetsbelastningen till exempel inom social- och hälsovården[238]. Samtidigt har pandemin flyttat uppgifter in i hemmen, möjligen permanent. Den första nedstängningen på grund av pandemin under våren 2020 visade sig jämna ut föräldrarnas vårdansvar, men bara tillfälligt. Distansskolan och vårdansvaret för barnen har i allmänhet belastat mammorna mer än papporna.[239]

En könssegregerad arbetsmarknad

Arbetsmarknaden, yrkena och organisationerna i Finland är starkt könssegregerade: kvinnor och män[240] är verksamma inom olika sektorer, i olika yrken och i olika uppgifter inom branscherna. Problemet sitter djupt: trots att det har skett förändringar i samhällets och arbetsmarknadens struktur har könssegregeringen i Finland fortsatt vara synnerligen stark

236 Leppäaho, S. & Kehusmaa, S. & Jokinen, S. & Luomala, O. & Luoma M-L. (2019): Kaikenikäisten omaishoito – Omais- ja perhehoidon kysely 2018. I verket: Noro, A. (red.): Omais- ja perhehoidon kehitys vuosina 2015–2018. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2018:61, s. 25–36;

Kröger, T. & Van Aerschot, L. & Puthenparambil, J. M. (2018): Hoivatyö muutoksessa Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. YFI julkaisuja – YFI Publications 6, Jyväskylä universitet;

Kalliomaa-Puha, L. & Kangas, O. (2015): Yhteistä ja yksityistä varautumista: vanhusten hoivan tulevaisuus. Kalevi Sorsa-stiftelsen;

Näre, L. (2012): Hoivatyön uudet paradoksit. Niin & Näin 1/2012, s. 92–96.

237 Keva, J. (2020): Av arbetstagarna i kritiska yrken är 67 procent kvinnor. Tieto & trendit 8.12.2020, Statistikcentralen.

238 Sutela, H. (2021): Toiset kukoistavat, toiset kuormittuvat – koronan vaikutukset työoloihin ovat moninaisia. Tieto & trendit 20.12.2021, Statistikcentralen.

239 Mesiäislehto, M. & Elomäki, A. & Närvi, J. & Simanainen, M. & Sutela, H. & Räsänen, T. (2022): The gendered impacts of the Covid-19 crisis in Finland and the effectiveness of the policy responses. Institutet för hälsa och välfärd (THL). Discussion paper nro 02/2022;

Närvi, J. & Lammi-Taskula, J. (2021): Lapsiperheiden hyvinvointi koronapandemian aikana. Osaraportti 3: Vanhempien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta ja hoivan jakamisesta. JYU Reports 11, Jyväskylä universitet.

Se också: Karjalainen, M. (2021): Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etätyö ja sukupuoli, Työelämän tutkimus 19 (4) 2021, s. 546–569.

I den internationella granskningen har man också observerat att distansarbetet har ökat vårdansvaret för kvinnor som arbetar som exempelvis forskare (Gewin, V. (2020): The career cost of Covid-19 to female researchers, and how science should respond. Nature 583, s. 867–869).

240 Arbetslivsstatistiken som baserar sig på registerdata ger för närvarande inte information om könsminoriteters position på arbetsmarknaden.

jämfört med många andra europeiska länder.[241] I dag arbetar färre än var tionde arbetstagare i ett yrke där det finns minst 40 procent män och kvinnor[242]. Könsuppdelningen av arbete är ofta synlig också inom organisationer. Kvinnor stöter på fler hinder i karriärutvecklingen än män[243].

Könssegregeringen på arbetsmarknaden förstärker föreställningar om kön samt skapar hierarkiska och ojämställda strukturer. Könssegregeringen återspeglas bland annat i löne- och pensionsskillnader. Det är också fråga om en försvagad resursfördelning på arbetsmarknaden[244]. En könssegregerad arbetsmarknad leder till att också arbetsvillkor blir könade. Den kan leda till en uteslutande arbetskultur som äventyrar säkerheten i arbetet. Det har observerats att kvinnor som arbetar på mansdominerade arbetsplatser är de som upplever mest nackdelar på grund av kön[245].

Konsekvenserna av könsuppdelning av arbete är en faktor som bör beaktas i beslutsfattandet inom olika politikområden. Exempelvis kommer övergången till ett koldioxidneutralt samhälle att kräva betydande systemförändring i energi-, mat- och trafiksystem[246]. Energiproduktion, byggnadsverksamhet, trafik, industri och skogsbruk är mansdominerade sektorer. Även om det kan förväntas att arbetsuppgifter med en koppling till fossila bränslen försvinner, kan klimatneutralitetsåtgärderna som helhet ha en positiv effekt på dessa branscher. Däremot minskar de antagligen sysselsättningen inom de kvinnodominerade servicebranscherna.[247] En könskonsekvensbedömning ska göras vid beslut om klimatåtgärder och eventuella skadliga verkningar som identifierats ska förebyggas.

---

241 Sutela, H. & Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019): Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Statistikcentralen;

Kauhanen, A. & Riukula, K. (2019): Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. I verket: Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon – analyyseja tasa-arvobarometrista 2017 (Red.) Teräsaho, M. & Närvi, J. Institutet för hälsa och välfärd. Raportti 6/2019, s. 80–100;

Lyytinen, S. & Kinnunen, M. (2014): Työt loppuivat – segregaatio jatkuu. Sukupuoli, segregaatio ja työmarkkinat Itä-Lapissa. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 12 (3) – 2014, s. 227–243.

242 Andelen anställda inom jämställda yrken var 13 procent år 2010. Därefter har andelen minskat och var endast 9 procent år 2018. Som *jämställda yrken* definieras yrken där minst 40 procent av de verksamma är kvinnor eller minst 40 procent män. (Finlands officiella statistik (FOS): Sysselsättning. Statistikcentralen [hänvisat: 17.1.2022].)

243 Vuorinen-Lampila, P. (2018): Korkeakoulutuksen eriytyvät työelämätulokset. Jyväskylä universitet. Koulutuksen tutkimuslaitos, Tutkimuksia 33; Kauhanen, A. & Napari, S. (2009): Työurat Suomessa – Onko sukupuolella merkitystä? Näringslivets forskningsinstitut, ETLA

244 Kauhanen, A. (2017): Gender differences in corporate hierarchies. IZA World of Labor, 2017:358.

245 Kauhanen, A. & Riukula, K. (2019): Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. I verket: Teräsaho, M. & Närvi, J. (red.): Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon – analyyseja tasa-arvobarometrista 2017 Institutet för hälsa och välfärd, THL. Raportti 6/2019, s. 80–100.

246 Statsminister Sanna Marins regeringsprogram ställer som mål att Finland ska vara klimatneutralt senast 2035 (Statsminister Sanna Marins regeringsprogram 10.12.2019: Ett inkluderande och kunnigt Finland – ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart samhälle. Statsrådets publikationer 2019:31).

247 Paavola, J-M. & Kinnunen, A. & Tanhua, I. & Rautiainen, T. (2021): Ilmasto- ja energiastrategian sukupuolivaikutusten arviointi. Arbets- och näringsministeriet.

Förutom könskonsekvensbedömning ska ålder, socioekonomisk ställning och exempelvis urfolkstillhörighet tas i beaktande, vilket i bästa fall kan göra klimatåtgärderna effektivare.

Den könande arbetsfördelningen är en djupt rotad tradition. Den visar sig exempelvis i svårigheten att reformera de könade tjänstebeteckningarna inom statsförvaltningen[248]. Den bild av världen som byggs upp av audiovisuella produkter och medier stärker ofta traditionella förväntningar på kön som fortfarande är rätt manscentrerade, vita och funktionsnormativa. Det handlar om vardagliga beslut: hur könskodas olika roller? Vem hörs som erfarenhetsexpert eller sakkunnig? Vem riktas budskapet till? Vilka teman och perspektiv väljs?[249] I innehållsproduktionen för digitala spel förstärker man på motsvarande sätt ofta traditionella föreställningar om kön trots att kvinnliga spelfigurer har blivit något mer utbredda och diversifierade[250].

Det måste säkerställas att utgångspunkterna för automatiserade system inte bidrar till ojämställdhet eller förstärker föreställningar om kön. Algoritmer som bygger på maskininlärning använder tillgängliga data, som kan vara snedvridna och könskodade. Det kan i sin tur påverka vilka beslut det automatiserade systemet fattar. Systemet ska därför utvecklas med större fokus på mångfald än i nuläget.

Jämställdhet inom småbarnspedagogik och utbildning

Unga fattar fortfarande sina bransch- och yrkesval mycket starkt i enlighet med traditionella föreställningar om kön: flickor och kvinnor önskar oftast ett yrke inom social- och hälsovårdsområdet, pojkar och män ett yrke inom teknikområdet[251]. I Finland syns den kraftiga könssegregeringen på alla utbildningsnivåer i valet av ämnen och branscher,

248 Under de senaste åren har man börjat ägna större uppmärksamhet vid könskodade yrkesbenämningar: enskilda rekryteringsaktörer, arbetsgivare inom den privata sektorn och kommunala arbetsgivare har börjat använda könsneutrala alternativ.

Arbetsmarknadens centralorganisationer har rekommenderat att parterna i arbets- och tjänstekollektivavtalen ska utreda om det inom branscherna fortfarande används traditionella könskodade yrkesbenämningar och uppgiftsbeskrivningar och om det är möjligt att göra dem könsneutrala (exempelvis brandman > räddningsarbetare).

Se även: Arbetsmarknadens centralorganisationers rekommendation om utvärdering av arbets- och tjänstekollektivavtalens könskonsekvenser 22.11.2021.

249 Kjellman, M. & Mannila, S. & Siivonen, J. (2021): Global Media Monitoring Project. GMMP Finland 2020. National Report.

250 Friman, U. (2015): From Pixel Babes to Active Agents: How to Fix the Lack of Diversity in Fe-male Digital Game Characters. Well Played: A Journal on Video Games, Value and Meaning 4 (3), s. 11–26.

251 Myllyniemi, S. (toim.) (2016): Katse tulevaisuudessa: Nuorisobarometri 2016. Statens ungdomsråds publikationer.

och detta förstärks ytterligare vid övergången till andra stadiet, i synnerhet inom yrkesutbildningen[252].

Högskolornas studerandeantagning förnyades åren 2018–2020[253]. Betygsbaserad antagning har blivit vanligare och detta verkar förbättra kvinnors tillträde till de mansdominerade tekniska branscherna, men inte männens tillträde till kvinnodominerade branscher[254]. I och med reformen av studerandeantagningen verkar ökningen av kvinnornas andel i högskoleutbildningen ha upphört, men männen är fortfarande underrepresenterade[255]. För närvarande nämns främjandet av jämställdheten inte i högskolelagstiftningen[256]. Det är viktigt att säkerställa att strukturella förändringar förstärker jämställdheten och minskar könssegregeringen.

Den utvidgade läroplikten som trädde i kraft 2021 uppskattas öka jämställdheten[257]. Tills vidare har fler män än kvinnor endast utbildning på grundstadiet[258]. I grundskolan får pojkar betydligt oftare särskilt eller intensifierat stöd än flickor[259]. Den genomsnittliga könsskillnaden i framgång i grundskolan har minskat pojkarnas möjligheter till fortsatta studier.[260] Skillnaden mellan flickors och pojkars skolframgång kan inte förklaras med skillnader i de kognitiva färdigheterna. Däremot kan det förklaras av pojkarnas sämre läskunnighet och skillnader i de attityder som stöder lärandet.

---

252 Murto, V. & Vieno, A. & Inkinen, A. & Reinikainen, R. & Saari, J. (2018): Toisen asteen ammatillisten koulutusvalintojen sukupuolittuminen ja nuorten epätyypilliset valinnat. Statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet. Policy Brief 18/2018; Teräsaho, M. & Keski-Petäjä, M. (2016): Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä. I verket: Myllyniemi S. (red.): Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016, s. 203–218.

253 Reformen av antagningen av studerande innebär att man i stället för urvalsprov fyller största delen av studieplatserna på basis av vitsorden i studentexamen eller efter högskolans beslut också på basis av vitsorden i yrkesinriktad grundexamen (Undervisnings- och kulturministeriet).

254 Nori, H. & Juusola, H. & Kohtamäki, V. & Lyytinen, A. & Kivistö, J. (2021): Korkeakoulutuksen saavutettavuus ja tasa-arvo Suomessa ja verrokkimaissa. GATE-hankkeen loppuraportti. Publikationsserien för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2021:12;

Kosunen, T. (2021): Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua. Undervisnings- och kulturministeriet.

255 Karhunen, H. & Pekkarinen, T. & Suhonen, T. & Virkola, T. (2021): Opiskelijavalintauudistuksen seurantatutkimuksen väliraportti. Statens ekonomiska forskningscentral, VATT, Muistiot 62.

256 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) förutsätter att läroanstalterna har en jämställdhetsplan och diskrimineringslagen (1325/2014) förutsätter en likabehandlingsplan.

257 Läropliktslagen (30.12.2020/1214).

Läroplikten gäller alla unga som slutför den grundläggande utbildningens lärokurs som läropliktiga 1.1.2021 och därefter. I praktiken innebär det en skyldighet för den unga att fortsätta sin utbildning efter den grundläggande utbildningen. Läroplikten upphör när den unga fyller 18 år eller innan dess avlägger en examen på andra stadiet (studentexamen eller yrkesexamen).

258 Finlands officiella statistik (FOS): Befolkningens utbildningsstruktur 2018. Statistikcentralen [hänvisat: 5.1.2022].

259 Finlands officiella statistik (FOS): Specialundervisning 2019. Statistikcentralen [hänvisat: 5.1.2022].

260 Kosunen, T. (2021): Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua. Undervisnings- och kulturministeriet.

Ojämställdhet i utbildning ackumuleras genom samverkan av flera faktorer. Exempelvis kan könsrelaterade förväntningar, en begränsande maskulinitetskultur och möjligheter relaterade till socioekonomisk ställning påverka elevernas skoltrivsel och därmed deras inlärningsresultat. [261] Trakasserier på grund av kön kan begränsa möjligheterna att klara sig i skolan i synnerhet för elever som tillhör könsminoriteter eller sexuella minoriteter[262]. Handlingsutrymmet för att uttrycka kön är fortfarande för snävt, och läromedlen tar inte mångfalden av kön i beaktande i tillräcklig utsträckning.

Innehållet och praxisen i undervisningen påverkar uppfattningar om kön, könsnormer och olika människors uppgifter i samhället. Grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen[263] förutsätter att jämställdheten främjas genomgående i skolans olika läroämnen och förfaranden. Jämställdhetsarbetet stöds också av att skyldigheten till operativ jämställdhetsplanering utvidgades till den grundläggande utbildningen år 2015. Praxis vid läroanstalterna har dock inte till alla delar utvecklats så att den motsvarar dessa skyldigheter[264] och könsmedvetenheten i läromedlen har inte förändrats tillräckligt[265]. Det finns också ett motstånd mot främjandet av jämställdhet där en mångfald av kön ingår. För att mål 6 ska kunna nås krävs jämställdhets- och människorättsfostran samt elevers delaktighet i planeringsarbete på alla utbildningsnivåer. Det mest akuta behovet gäller starkare stöd och resurser för reformen av undervisningspraxis vid läroanstalterna och att det blir en bestående del av grundutbildningen och fortbildningen för lärare.

Arbetet måste inledas tidigt. Trots att styrdokumenten för småbarnspedagogiken förutsätter främjande av jämställdhet[266] har de åtgärder som behövs tills vidare inte konkretiserats. Därmed är främjandet av jämställdhet splittrat och genomförandet varierar mellan olika verksamhetsställen. För närvarande håller man på att utvidga skyldigheten

261 Pöysä, S. & Kupiainen, S. (red.) (2018): Tytöt ja pojat koulussa. Miten selättää poikien heikko suoriutuminen peruskoulussa? Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 36/2018.

262 Jokela, S. & Luopa, P. & Hyvärinen, A. & Ruuska, T. & Martelin, T. & Klemetti, R. (2020): Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten hyvinvointi. Kouluterveyskyselyn tuloksia 2019. Institutet för hälsa och välfärd, Työpaperi 38/2020.

263 De reviderade grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen har tagits i bruk stegvis 2016, 2017 och 2018.

264 Mikkola, A. (2019): Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2019. Jämställdhets- och likabehandlingsplanering vid läroanstalter för grundläggande utbildning. Utbildningsstyrelsen, Rapporter och utredningar 2020:23.

265 En tredjedel av studerandena upplever att innehållet i läromedlen innehåller stereotypa könsuppfattningar (Jämställdhetsbarometern 2017. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 8:2018); McAteer, M. (2018): Oppimateriaalien kehittäminen tasa-arvotyötä tukeviksi. Oppima -esiselvitysmuistio. Social- och hälsovårdsministeriet, opublicerat arbetsdokument.

266 Lagen om småbarnspedagogik (540/2018), 3 § 1 mom. 6 punkten;
Grunderna för planen för småbarnspedagogik 2018. Utbildningsstyrelsen: Föreskrifter och anvisningar 2018:3a.

att utarbeta likabehandlings- och jämställdhetsplaner till småbarnspedagogiken[267]. För att målet ska nås krävs det att verksamhetskulturen utvecklas[268] och att information om mänskliga rättigheter och jämställdhet samt jämställdhetsmedveten pedagogik inkluderas i examensutbildningen och fortbildningen för anställda inom småbarnspedagogiken.

Vägen till mer mångfald på arbetsmarknaden

Man har försökt avveckla könssegregationen på arbetsmarknaden genom ett stort antal nationella och EU-finansierade projekt, men tills vidare utan bestående samordning och resurser. Att avveckla könssegregationen har också varit ett av målen för den finska likalönspolitiken. Könsuppdelningen på arbetsmarknaden och kvinnornas genomsnittligt svagare position på arbetsmarknaden jämfört med män är centrala samhällspolitiska frågor som bör lösas. Avvecklingen av könssegregationen kräver bestående strukturer som fokuserar på detta. Sysselsättnings-, ekonomi- och utbildningspolitiken kan inte lyckas helt om man inte beaktar könssegregationen på arbetsmarknaden.

Arbetsgivare, myndigheter och utbildningsanordnare är skyldiga att främja jämställdhet[269]. Organiserings-, karriärutvecklings- och rekryteringspraxis som stöder mångfald kan, om den lyckas, avveckla könssegregationen. Arbetsplatserna har en nyckelposition i åtgärder som förebygger diskriminering, inklusive trakasserier, stöder arbetstrygghet och en allt mångsidigare arbetsgemenskap. Avvecklingen av könssegregationen kräver också att man i arbetsorganisationen garanterar att de som gjort atypiska könsval inte upplever nackdelar på grund av kön när det gäller befordran, uppskattning och lön[270].

Att avskaffa diskriminering på grund av kön och avveckla könssegregeringen på arbetsmarknaden ökar allas reella möjligheter att välja bransch och uppgift oavsett kön, stärker mångfalden i arbetsgemenskaperna och gör det möjligt att tillvarata allas potential. Samtidigt stärks jämställdheten, minskas könsskillnader i lön, förebyggs könsbaserad fattigdom, främjas sysselsättningen och underlättas arbetskraftsbristen när arbetet och arbetstagare som utbildats för en ny bransch eller uppgift möts utan förväntningar på kön.

267 I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och diskrimineringslagen (1325/2014) bereder man för närvarande ändringar som utvidgar skyldigheten att utarbeta likabehandlings- och jämställdhetsplaner till småbarnspedagogiken. Utkasten till regeringspropositioner är på remiss.

268 Eskelinen, M. & Itäkare, S. (2020): ”Pidetään huolta, ettei erotella tyttöjen ja poikien juttuja”. Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja sukupuolisensitiivisyyttä rakentavat diskurssit paikallisissa varhaiskasvatussuunnitelmissa. Journal of Early Childhood Education Research, JECER 9(2), s. 197–229.

269 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

270 Kauhanen, A. & Riukula, K. (2019): Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. I verket: Teräsaho, M. & Närvi, J. (red.): Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon – analyyseja tasa-arvobarometrista 2017 Institutet för hälsa och välfärd (THL). Raportti 6/2019, 80–100.

I framtiden kommer vikten av mångsidiga färdigheter och kritiskt tänkande att öka, och livslångt lärande blir en nödvändighet[271]. Krisen i fråga om ekologisk hållbarhet tvingar oss att utveckla nya innovationer och en ny slags initiativförmåga. Finland har inte råd med stela strukturer som grundar sig på sekundära faktorer och utgör ett hinder för individuella utbildnings- och karriärval. Könsuppdelningen av studie- och yrkesområden måste avvecklas systematiskt på alla undervisningsnivåer, inom elev- och studiehandledning, i fritt bildningsarbete, i karriärcoaching och i arbetskraftsutbildning och omskolning. Konsekvenserna av fördelningen måste beaktas genomgående inom olika politikområden, i synnerhet inom sysselsättningspolitiken och i det statliga främjandet av sysselsättningen, såsom investeringsstöden. För att målet ska kunna nås krävs det att könsrelaterade stereotypier och förväntningar systematiskt avvecklas inom alla samhällssektorer.

271 Dufva, M. (2020): Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162.

7 Ett Finland som främjar jämställdhet internationellt

MÅL 7

Finland främjar systematiskt jämställdhet och mänskliga rättigheter internationellt

Målbild

Finland är initiativtagande och driver i Europeiska unionen och i sin internationella verksamhet långsiktigt och ambitiöst kvinnors och flickors rättigheter, jämställdhet där en mångfald av kön ingår och mänskliga rättigheter. Finland främjar genomförandet av internationella förpliktelser som gäller jämställdhet och mänskliga rättigheter. I Finlands internationella jämställdhetspolitik betonas sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter, bekämpning av könsrelaterat våld och kvinnors jämställda ekonomiska och politiska deltagande. Därtill betonas förbättring av utsatta personers position.

Internationellt sett är Finland en synlig försvarare av jämställdhet. Finland främjar jämställdhet i sin människorättsbaserade utrikespolitik, i sin internationella jämställdhetspolitik och i Europeiska unionen. Finlands trovärdighet som internationell jämställdhetsaktör grundar sig på en progressiv nationell jämställdhetspolitik.

Främjande av jämställdhet är en central skyldighet i flera människorättskonventioner som gäller i Finland, bland annat Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (Istanbulkonventionen) och ILO:s likalönskonvention och konvention om förbud mot diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning[272]. Kommittén som övervakar genomförandet av Förenta Nationernas konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW), har upprepade gånger

272 Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 100: Lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde (1951), och konvention nr 111: Diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (1958).

påpekat för Finland att de nationella åtgärderna för att stoppa könsdiskriminering inte till alla delar är tillräckliga. Finland måste säkerställa att all nationell politik följer internationella människorättsförpliktelser och människorättsåtaganden. Därtill kommer Finland att ratificera Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet, som utgår ifrån ett jämställdhetsfrämjande perspektiv.

Finland har också förbundit sig att genomföra FN:s handlingsprogram från Peking[273] och handlingsprogrammet Agenda 2030 för hållbar utveckling[274]. Målet att främja jämställdhet ingår i handlingsprogrammet för hållbar utveckling såväl som övergripande och enskilt mål.

Globala jämställdhetsutmaningar

I frågor som gäller jämställdhet pågår motstridiga förändringar i EU och globalt. Globalt sett har det skett framsteg i kvinnors och flickors status[275]. Våld mot kvinnor är fortfarande ett allvarligt människorättsproblem såväl i Finland som globalt. Kvinnor som tillhör olika minoritetsgrupper stöter på särskilda utmaningar i Europa bland annat när det gäller att få arbete och förverkligandet av likalönsprincipen[276] är fortfarande en stor utmaning. De första framstegen har gjorts när det gäller att förbättra könsminoriteters och sexuella minoriteters ställning[277], men diskriminering och våld mot minoriteter är fortfarande vardag.

Motståndet mot jämställdhet, kvinnors och flickors rättigheter samt könsminoriteters och sexuella minoriteters rättigheter har ökat och hotar förverkligandet av de mänskliga rättigheterna. Försöken att begränsa rättigheter har speciellt fokuserat på sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter. Den så kallade anti-genusrörelsen försöker undergräva den jämställdhet som redan uppnåtts och ifrågasätter det universella i de mänskliga rättigheterna. Utgångspunkten för Finlands jämställdhetspolitik inom EU och internationellt är att respektera en mångfald av kön och motarbeta försök att försvaga de mänskliga rättigheterna. Alla ska garanteras självbestämmanderätt i fråga om sin kropp, sin könsidentitet och sitt könsuttryck. Finland främjar tillgodoseendet av alla köns odelbara och universella mänskliga rättigheter.

---

273 Deklarationen och handlingsprogrammet som antogs av världskonferensen om kvinnors ställning den 15 september 1995.

274 Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Förenta nationerna, generalförsamlingens resolution den 25 september 2015;

Se även: Voluntary National Review Finland 2020, Report on the Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development. Publications of the Prime Minister's Office 2020:8.

275 Till exempel i Europeiska unionen har en könsbalans i det politiska och ekonomiska beslutsfattandet framskridit under de senaste åren (The European Institute for Gender Equality, EIGE: Gender Equality Index 2021 Health).

276 Denna princip har antecknats i artikel 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget).

277 Med detta hänvisas till lagstiftningsändringar som gäller äktenskap mellan personer av samma kön samt förbättring av transpersoners position i vissa EU-medlemsstater.

Det internationella fördragssystemet och människorättskonventionernas förpliktande karaktär utmanas i allt större utsträckning. Till exempel har Turkiet lämnat Europarådets Istanbulkonvention och en del EU-medlemsstater har inte ratificerat konventionen.[278] Europeiska unionens anslutning till Istanbulkonventionen har inte framskridit.

Det är viktigt att Finland även i fortsättningen stöder det multilaterala fördragssystemet och rättsstatsprincipen och strävar efter att stärka dessa i all verksamhet i EU och internationellt. Det är en viktig utgångspunkt för främjandet av jämställdhet både nationellt och globalt, i synnerhet nu när det finns en press på att förändra det regelbaserade internationella systemet. Dessutom kommer Finland som medlem av FN:s råd för mänskliga rättigheter[279] att fortsätta sitt arbete för att jämställdhet och kvinnors och flickors rättigheter förverkligas till fullo. Finland deltar också aktivt i det nordiska jämställdhetssamarbetet, som förutom att uppnå ett jämställt Norden strävar efter att påverka den globala jämställdhetspolitiken på ett bredare plan.

Människorättsförsvararnas säkerhet har klart försämrats både i Europa och globalt. Kvinnliga människorättsaktivister möter ofta på fler utmaningar på grund av sitt kön. I många länder har också icke-statliga organisationers verksamhetsförutsättningar försvagats.[280] I detta läge behöver Finland bli mer aktivt i att stärka möjligheterna till delaktighet för civilsamhällets representanter samt i att förebygga hatbaserade handlingar, trakasserier och riktade trakasserier. Finland stöder FN:s organisationer UN Women och UNFPA, som arbetar för jämställdhet. Det är också viktigt med riktat stöd till internationella och finska frivilligorganisationer som arbetar för jämställdhet, inklusive främjande av kvinnors och flickors rättigheter.

Jämställdhet i förändringar och kriser

Coronapandemin riskerar att urvattna det som uppnåtts i den försiktigt positiva jämställdhetsutvecklingen i bland annat frågor kring sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter, kvinnors deltagande i arbetslivet och fördelning av vårdansvar. Dessutom har det på global nivå blivit svårare för många flickor att gå i skola[281]. Pandemin har visat på vikten av

278 Viljanen, J. & Seppä, T. & Järvinen, P. & Keskilammi, N. (2022): Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimusten kansallinen täytäntöönpano ja seuranta. Statsrådets publikationsserie för utrednings- och forskningsverksamhet 2022/17;

Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (2011).

279 Vid FN:s generalförsamling den 14 oktober 2021 utsågs Finland till medlem i FN:s råd för mänskliga rättigheter för perioden 2022–2024.

280 Commission Communication, 2020 Rule of Law Report, The rule of law situation in Europe (2020), 30.9.2020, COM(2020) 580 final;

Villa, S. (2017): Ihmisoikeuspuolustajat yhä ahtaammalla – Miten Suomen tukea ihmisoikeuspuolustajille pitäisi kehittää? Utrikesministeriet.

281 UNESCO (2020). Building Back Equal: Girls Back to School Guide. ED-2020/WS/28.

internationellt samarbete. Bekämpningen av fattigdom bland kvinnor och tryggande av deras ekonomiska självständighet kräver att sysselsättningen och adekvata arbetsvillkor och arbetsförhållanden tryggas. Samtidigt bör kvinnors och flickors möjligheter till utbildning stödas. Det är nödvändigt att införa främjande av jämställdhet som ett centralt element i åtgärderna för återhämtning och resiliens efter pandemikrisen såväl på EU-nivå som globalt för att åtgärderna ska vara rättvisa, effektiva och verkningsfulla.

Digitaliseringen har konsekvenser för jämställdhet på många olika områden, såsom inom utbildning, beslutsfattande och arbetsliv. De nya former av ojämställdhet, trakasserier och våld som digitaliseringen skapar måste bekämpas. För att bemöta detta krävs EU-samarbete och internationellt samarbete, där Finland måste vara aktiv exempelvis som medledare i den internationella Generation Equality-kampanjens aktionsgrupp Teknologi och innovationer.

Nya konflikter uppstår, blir utdragna och ändrar form. I krissituationer är militära uppgifter och underhålls- och omsorgsuppgifter samt skyldigheter i anknytning till dessa starkt könade[282]. Det finns en ökad risk för återkommande könsrelaterat våld och människohandel i samband med konflikter och flyktingskap[283]. Varaktig fred kan inte byggas utan jämställdhet eller tryggande av kvinnors och flickors delaktighet och andra rättigheter i fredsprocesser. Därför är det viktigt att Finland som en del av sin utrikes- och säkerhetspolitik stärker implementeringen av handlingsplanen för kvinnor, fred och säkerhet och resolution 2250 som berör unga, fred och säkerhet. Den nationella asylpolitiken och EU:s asylpolitik ska ta hänsyn till möjligt könsrelaterat våld samt de särskilda behoven hos offer för våld, tvångsäktenskap och människohandel. Det är också nödvändigt att identifiera den diskriminering som könsminoriteter och sexuella minoriteter utsätts för. Utgångspunkten ska alltid vara respekt för människovärdet.

Klimatförändringen och förlusten av naturens mångfald utmanar den globala sociala hållbarheten. Konsekvenserna av dessa berör kön och grupper på olika sätt. På grund av sin svagare samhälleliga position och sina sociala roller är kvinnor i regel mer sårbara för klimatförändringens effekter.[284] Samtidigt är kvinnor viktiga aktörer när det gäller att stävja klimatförändringen och det är ytterst viktigt att de deltar i beslutsfattandet om den. Klimatkrisen kommer sannolikt att öka migrationen. Alla, oavsett kön, men speciellt

282 Bjarnegård, E. & Melander, E. & Bardall, G. & Brounéus, K. & Forsberg, E. et al. (2015): Gender, peace and armed conflict. I verket: Davis, I. (eds.): SIPRI Yearbook 2015: Armaments, Disarmament and International Security. Oxford University Press, s.101–109.

283 Kvinnor, fred och säkerhet. Finlands nationella handlingsplan 2018–2021 Utrikesministeriets publikationsserie 1/2018;
United Nations Security Council Resolution 2331 (2016). S/RES/2331 (2016) 20.12.2016.

284 IPCC special report 2018 on the impacts of global warming of 1.5 °C.

kvinnor från ursprungsbefolkningar, ska vara delaktiga såväl i förberedelserna för klimatförändringens effekter som i allt klimatpolitiskt beslutsfattande.

Finland, en del av Europeiska unionen

Finland har förbundit sig till Europeiska unionens värderingar, som är bland annat jämställdhet, respekt för mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatsprincipen. Främjandet av jämställdhet och likabehandling samt kvinnors och flickors rättigheter hör till Finlands prioriteringar i arbetet inom EU. Finlands arbete grundar sig på en etablerad definition av jämställdhet, som erkänner en mångfald av kön och att samhällets strukturer och verksamhet påverkar jämställdheten.[285] Detta genusbegrepp beskriver hur kön skapas i samhället: kön är bundet till olika slags förväntningar och fungerar som grund för klassificering av individer.

Jämställdhet är en integrerad del av EU:s sociala dimension. Det är viktigt att ett starkt könsperspektiv har inkluderats i EU:s ekonomiska politik, sysselsättningspolitik och socialpolitik. EU och dess medlemsländer ska ihärdigt fortsätta de åtgärder som främjar likalönsprincipen, jämställdheten i arbetslivet och en jämställd fördelning av vårdansvaret. Jämställdhet främjas också genomgående inom andra områden, såsom i EU:s budget och i digitaliserings- och klimatpolitiken.

För att mål 7 som uppställts här ska nås förutsätts det att Finland främjar ett effektivt genomförande av jämställdhetsstrategin i EU. I EU:s politik och i den globala jämställdhetspolitiken bör man i högre grad beakta att en individs position påverkas förutom av kön även av många andra faktorer, såsom socioekonomisk ställning, ålder, funktionsnedsättning, ursprung och sexuell läggning. Samtidigt måste diskriminerande strukturer avvecklas. I praktiken är det viktigt att stärka kontakterna mellan strategierna som gäller jämställdhet och likabehandling[286]. Finland kommer även i fortsättningen att arbeta för att effektivisera genomförandet av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna samt för att jämställdhet ska vara en av prioriteringarna i EU:s yttre åtgärder.

285 Statsrådets redogörelse om EU-politiken (2021). Ett starkt och sammanhållet EU – mot ett hållbarare EU

286 Jämställdhetsstrategin 2020–2025, Hbtqi-jämställdhetsstrategi för 2020–2025, Strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030 samt EU:s strategiska ram för romers jämlikhet, inkludering och delaktighet samt EU:s handlingsplan mot rasism 2020–2025.

Finland, en internationell jämställdhetsfrämjare

Jämställdhet, inklusive främjande av kvinnors och flickors rättigheter, är en av prioriteringarna i Finlands utrikespolitik. Finland främjar jämställdhet på ett övergripande plan inom olika politikområden både inom EU och globalt. Finland främjar jämställdhet, särskilt kvinnors och flickors rättigheter, också genom riktade åtgärder, till exempel genom finansiering. Finlands internationella jämställdhetspolitik är ambitiös och överensstämmer med den nationella jämställdhetspolitiken.

I sina specialåtgärder på global nivå betonar Finland att sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter ska tillgodoses och att könsrelaterat våld ska bekämpas. Dessutom betonar Finland att rättigheterna för kvinnor och flickor i utsatt position, inklusive kvinnor och flickor med funktionsnedsättning, ska förverkligas. Finland främjar också kvinnors jämlika ekonomiska och politiska deltagande. Exempelvis bör kvinnors deltagande i fredsprocesser ökas. Finland vill att jämställdhet, inklusive kvinnors och flickors rättigheter, ska förverkligas i allt arbete som FN gör. Därför är det ytterst viktigt att stärka organisationen UN Women.

När jämställdhet främjas ska det säkerställas att rättigheterna för de mest utsatta personerna tillgodoses. Detta förutsätts också för att FN:s globala mål för hållbar utveckling ska uppnås. I de flesta länder faller kvinnor och flickor med funktionsnedsättning utanför undervisningen och utanför tjänster som gäller sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter och utsätts för sexuellt våld i betydligt högre grad än andra. I sin utrikes- och utvecklingspolitik betonar Finland rättigheter för kvinnor och flickor med funktionsnedsättning.

Med blicken framåt

Den första jämställdhetsredogörelsen överlämnades till riksdagen för över tio år sedan. Många saker har förändrats, men i andra frågor stampar man på stället. Det finns djuprotade jämställdhetsproblem i det finska samhället, såsom löneskillnader, en tydlig könsuppdelning på arbetsmarknaden och könsrelaterat våld, som kräver målmedvetet arbete och engagemang även i fortsättningen. Vid sidan av dessa har det uppstått och kommer sannolikt också att uppstå nya frågor. Jämställdhetspolitiken ska vara långsiktig och effektiv, men också smidig. Den här redogörelsen har fokuserat på att ställa upp långsiktiga jämställdhetspolitiska mål som visar riktningen för de kommande regeringsperiodernas åtgärdsprogram.

Vid behandlingen av jämställdhetsredogörelsen år 2011 förutsatte riksdagen bland annat ändringar i jämställdhetslagen, en ökning av skyddshemsplatserna till en nivå som motsvarar Europarådets rekommendationer samt ökade resurser för såväl datatjänsterna för jämställdhet som jämställdhetsombudsmannen. En stor del av kraven i riksdagens ställningstagande[287] har uppfyllts. Ändringarna i jämställdhetslagen har genomförts och man har gjort framsteg i bekämpandet av våld mot kvinnor i utvecklingen av såväl lagstiftningen som tjänsterna.

Statsminister Sanna Marins regering har som mål att förbättra jämställdhet på ett ambitiöst sätt och att göra Finland till ett ledande land i jämställdhet. I regeringsprogrammet har det ställts upp många mål som förbättrar jämställdheten för valperioden 2019–2023. I regeringens jämställdhetsprogram 2020–2023 har man samlat jämställdhetsfrämjande åtgärder. Trots coronapandemin har man gjort framsteg i fråga om målen.

Regeringen har färdigställt eller bereder ett flertal betydande reformer som ökar jämställdheten i samhället. En av dessa är familjeledighetsreformen, som träder i kraft i augusti 2022. Ett centralt mål med reformen är att omsorgsansvaret och familjeledigheterna ska fördelas jämnare mellan föräldrarna. I fortsättningen är en lika lång föräldraledighet öronmärkt för båda föräldrarna. Genom reformen ökar man också jämlikheten för stjärnfamiljer och barn som föds i olika slags familjer.

287 Riksdagens skrivelse 51/2010 rd.

Regeringen har tagit itu med att förebygga könsrelaterat våld och hatretorik. En proposition med förslag till reform av bestämmelserna om sexualbrott har överlämnats till riksdagen. Syftet med reformen är att stärka allas självbestämmanderätt och skyddet av personlig integritet. Därtill har man överlämnat en proposition om ändring av strafflagen till riksdagen, enligt vilken ett straff kan skärpas om ett av brottsmotiven är offrets kön. Man har också strävat efter att förbättra ställningen för offren för människohandel och tvångsäktenskap.

Ökad lönetransparens är ett sätt att minska de djuprotade löneskillnaderna. En ändring av jämställdhetslagen har beretts i en trepartsarbetsgrupp. Jämställda löner har främjats genom gemensamma åtgärder med arbetsmarknadens centralorganisationer samt genom omfattande forsknings- och utvecklingsprojekt som gäller utveckling av indikatorer för likvärdigt arbete och minskning av könsuppdelningen på arbetsmarknaden.

För närvarande bereds ett förslag till en ny lag om fastställande av könstillhörigheten, som stärker förverkligandet av självbestämmanderätten. Kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga stryks och medicinsk vård åtskiljs från fastställandet av juridiskt kön. Man strävar också efter att stärka interkönade barns självbestämmanderätt.

Finland har fortsatt att främja jämställdhet såväl inom EU som globalt. I EU och FN har Finland främjat sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter, bekämpning av könsrelaterat våld samt kvinnors deltagande i fredsprocesser. Europeiska kommissionen har varit aktiv: år 2020 publicerades en jämställdhetsstrategi[288] och historiens första strategi för jämställdhet som gäller könsminoriteter och sexuella minoriteter[289]. År 2021 lämnade kommissionen ett förslag till direktiv om transparens i fråga om löner och i mars 2022 ett direktivförslag om bekämpning av könsrelaterat våld.

Denna redogörelse från statsrådet är av strategisk karaktär: den stakar ut den framtida jämställdhetspolitiken genom långsiktiga jämställdhetspolitiska mål. Framtida regeringar fastställer de praktiska åtgärderna för att nå dessa mål i sina regeringsprogram och i andra dokument som anger riktlinjer för jämställdhetspolitiken. Tillsammans med statsrådets människorättspolitiska redogörelse 2022 och handlingsplanen för de grundläggande rättigheterna och de mänskliga rättigheterna 2020–2023 bildar den jämställdhetspolitiska redogörelsen en helhet som styr politiken i fråga om de grundläggande och

288 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén. Ett jämställt EU: jämställdhetsstrategin 2020-2025.

289 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén. En jämlikhetsunion: Hbtqi-jämställdhetsstrategi för 2020–2025.

Med förkortningen *hbtqi* avses personer som tillhör könsminoriteter och sexuella minoriteter. Förkortningen har bildats av orden homosexuella, bisexuella, transpersoner, queerpersoner och interkönade personer.

de mänskliga rättigheterna[290]. Även jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2022 stöder utvecklingen av jämställdhetspolitiken och lagstiftningen[291]. Därtill styrs Finlands jämställdhetsarbete av EU:s tredje handlingsplan för jämställdhet i yttre förbindelser 2021–2025[292].

Finska staten har ett ansvar för att främja jämställdhet och för att motarbeta diskriminering. De nationella jämställdhetsmålen som nu utarbetas för första gången är ett viktigt verktyg i detta arbete. Sist och slutligen är det viktiga hur effektiv jämställdhetsredogörelsen är i praktiken. Hur kan vi få jämställdhetsmålen att ge en riktning för det politiska beslutsfattandet under de kommande regeringsperioderna och göra dem till en del av verksamhetsplaneringen inom hela statsrådet? En framgångsrik implementering av den jämställdhetspolitiska redogörelsen kräver systematiskt arbete, men också att alla parter förbinder sig vid att främja de mål som anges i redogörelsen. Uppnåendet av de nationella jämställdhetspolitiska målen måste också följas upp både vid ministerierna och inom det kommande systemet för uppföljning av jämställdhet. Dessutom ska effekterna av olika program och åtgärder utvärderas inom olika verksamhetsområden.

För att uppnå målen i jämställdhetsredogörelsen krävs starkare dialog och samarbete såväl i regeringen som mellan ministerierna samt en kontinuerlig dialog med civilsamhället. Ett brett samarbete har varit den finländska jämställdhetspolitikens styrka också så här långt, och på den vägen är det värt att fortsätta.

290 Statsrådets människorättspolitiska redogörelse. Statsrådets publikationer 2021: 92;
Statsrådets handlingsplan för de grundläggande och de mänskliga rättigheterna 2020–2023: Hur tillsynen över tillgodoseendet av de grundläggande rättigheterna och de mänskliga rättigheterna bör utvecklas. Justitieministeriet, Statsrådets nätverk för grundläggande och mänskliga rättigheter, Sakkunnigarbetsgruppen för handlingsplanen för de grundläggande och de mänskliga rättigheterna. Statsrådets publikationer 2021:59.

291 Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen B 1/2022 rd. Jämställdhetspublikationer 2022:1.

292 Joint Communication to the European Parliament and the Council EU Gender Action Plan (GAP) III – An Ambitious Agenda for Gender Equality and Women's Empowerment in EU External Action.

FINLANDS NATIONELLA OCH INTERNATIONELLA JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅL

1 Finland är jämställt och fritt från könsdiskriminering på samhällslivets alla områden

Jämställdhet omfattar olika politikområden och är en bevakad nationell prioritet. Finlands lagstiftning, politiska åtgärder och service stöder jämställdhet och ett fullt tillgodoseende av de mänskliga rättigheterna. I Finland kan var och en tryggt uttrycka sitt kön utan rädsla för diskriminering.

2 I Finland kan alla leva utan könsrelaterat våld eller hot om våld och utan att rätten till frihet och integritet kränks

Våldet mot kvinnor och våldet i nära relationer, inklusive sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, har minskat avsevärt i alla dess former. Ingen dör eller förlorar sin hälsa som utsatt för könsrelaterat våld. Människohandel som hänför sig till sexuellt utnyttjande identifieras som könsbaserat våld och bekämpas effektivt. Våldsutsatta får hjälp och förövare hänvisas till stödtjänster. Samhället erbjuder särskilt skydd för människor i en sårbar position i syfte att trygga deras okränkbarhet och integritet.

3 I Finland har alla oavsett kön lika möjligheter att delta och makt att påverka sitt eget liv och samhället

Makten i samhället, politiken och ekonomin fördelas jämställt. Alla har lika möjligheter att delta i och påverka det samhälleliga beslutsfattandet. Könsdiskriminering eller hatretorik begränsar inte någons yttrandefrihet och deltagande i samhället.

4 Ekonomisk jämställdhet förverkligas i Finland och på den diskrimineringsfria arbetsmarknaden betalas samma lön för likvärdigt arbete

En halvering av det genomsnittliga löne- och inkomstsgapet under en livstid mellan könen sker före slutet av decenniet. Tillträdet till arbetsmarknaden och positionen på arbetsmarknaden beror inte på kön och bakgrund. På arbetsmarknaden betalas lika lön för likvärdigt arbete. Den ekonomiska politiken främjar jämställdhet.

5 Alla i Finland har möjlighet till välbefinnande, hälsa och säkerhet oavsett

Könsskillnaderna i hälsa och välbefinnande har minskat före slutet av decenniet. Trenden med ökad ojämlikhet mellan män har vänt. Välfärds-, hälso- och socialpolitiken stärker jämställdhet. Frågor om könsbaserat våld är en del av främjandet av hälsa, välfärd och säkerhet. Social- och hälsovårdstjänsterna utgår från en mångfald av kön.

6 I Finland fördelar sig omsorgsansvaret, utbildningen och arbetsmarknaden jämt mellan könen

Det offentliga och det privata omsorgsansvaret fördelas jämställt mellan könen. Könssegregeringen i de olika branscherna har minskat och andelen personer som arbetar i jämställda yrken har fördubblats före slutet av decenniet. Inom utbildningen, sysselsättningspolitiken och arbets- och näringslivet sker ett systematiskt avvecklande av könsuppdelningen. Småbarnspedagogiken, undervisningen och utbildningen stärker jämställdhet.

7 Finland främjar systematiskt jämställdhet och mänskliga rättigheter internationellt

Finland är initiativtagande och driver i Europeiska unionen och i sin internationella verksamhet långsiktigt och ambitiöst kvinnors och flickors rättigheter, jämställdhet där en mångfald av kön ingår och mänskliga rättigheter. Finland främjar genomförandet av internationella förpliktelser som gäller jämställdhet och mänskliga rättigheter. I Finlands internationella jämställdhetspolitik betonas sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter, bekämpning av könsrelaterat våld och kvinnors jämställda ekonomiska och politiska deltagande. Därtill betonas förbättring av utsatta personers position.

SNELLMANSGATAN 1 A, HELSINGFORS
PB 23, 00023 STATSRÅDET
valtioneuvosto.fi/sv/
julkaisut.valtioneuvosto.fi

ISBN: 978-952-383-613-6 PDF
ISSN: 2490-0966 PDF