

# **FINLAND – ETT LEDANDE LAND I FRÅGA OM JÄMSTÄLLDHET**

## **REGERINGENS JÄMSTÄLLDHETSPROGRAM 2020–2023**

### **STATSRÅDETS PRINCIPBESLUT**

#### **FÖRORD**

Regeringen har som mål att stärka jämställdheten i samhället och att göra Finland till ett ledande land i fråga om jämställdhet. I global jämförelse ligger vi redan nära detta mål, men det återstår fortfarande mycket att göra. Jämställdhet mellan könen bör uppnås inom alla samhällsområden i alla tider. Om jämställdhet inte främjas på ett aktivt sätt, finns det risk att utvecklingen vänder.

Regeringens jämställdhetspolitik utgår från de mänskliga rättigheterna, och jämställdhet mellan individer bör uppnås oberoende av kön. År 2020 är ett anmärkningsvärt år. FN:s Pekingdeklaration och handlingsplan gällande kvinnors och flickors rättigheter fyller 25 år. Det är viktigt att de rättigheter som har uppnåtts inte betraktas som en självklarhet och att arbetet för att främja jämställdhet mellan könen fortsätter. Finland har förbundit sig till många internationella människorättskonventioner, bland annat FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW), och genomför aktivt konventionen både i den nationella och i den internationella verksamheten. Jämställdhet mellan könen har också varit en central värdering i EU sedan unionen upprättades. Regeringens jämställdhetsmål genomför i Finland målen för den strategi för jämställdhet som EU antog i mars 2020.

Regeringens jämställdhetsprogram 2020–2023 bygger på det regeringsprogram som godkändes i juni 2019 och utifrån vilket nuvarande regering inledde sin verksamhet i december 2019. I regeringsprogrammet ingår ett rekordantal åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen. Åtgärderna har även utgjort en grund för beredningen av jämställdhetsprogrammet. Det krävs ett intersektionellt perspektiv för att främja jämställdhet mellan könen. Fokus ska inte enbart läggas på kön, utan även på bland annat socioekonomisk ställning, ålder och etnisk bakgrund.

Den världomspännande corona-epidemin har orsakat en exceptionell situation, även i Finland. Statsminister Marins regering har fastställt att arbetet med att främja jämställdhet mellan könen också ska fortsätta under och efter krisen.

Ansvar för att främja jämställdhet mellan könen tillkommer hela regeringen. I jämställdhetsprogrammet ingår åtgärder som ska vidtas inom olika samhällsområden, och programmet genomförs på alla ministerier. Beredningen har gjorts inom social- och hälsovårdsministeriet i samarbete med andra ministerier. Arbetet har styrts av en statssekreterargrupp som letts av minister Blomqvist. Gruppen har bestått av statssekreterarna Minna Kelhä, Eila Mäkipää, Tuomo Puumala och Johanna Sumuvuori. Statssekreterarna Pilvi Torsti, Ville Kopra och specialmedarbetare Silja Silvasti har också deltagit i arbetet. Dessutom har samråd ordnats med civilsamhällesorganisationer och berörda parter. Samarbetet med civilsamhället fortsätter även när programmet genomförs och följs upp.

Vi tackar alla som har varit med och berett jämställdhetsprogrammet! Nu är det dags att börja genomföra programmet och att fortsätta samarbetet för ett mer jämlikt och mer icke-diskriminerande Finland.

Sanna Marin  
Statsminister

Thomas Blomqvist  
Minister för nordiskt samarbete och jämställdhet

## 1. Inledning

Målet för regeringsprogrammet för statsminister Marins regering är att Finland ska bli ett ledande land i fråga om jämställdhet. Regeringen ämnar ambitiöst förbättra jämställdheten inom olika samhällssektorer. Ett särskilt fokus är att förbättra jämställdheten i arbetslivet och familjerna. Regeringens centrala mål är att höja sysselsättningsgraden till 75 procent och att öka antalet sysselsatta med minst 60 000. Som ett led i hållbarhetsfärdplanen ställer regeringen i samband med budgetförhandlingarna upp ett nytt sysselsättningsmål, som är större än det nuvarande målet på 60 000 arbetsplatser. Nu ska allt större uppmärksamhet ägnas åt sysselsättningsgraden och tillhandahållandet av högkvalitativa arbetstillfällen. Regeringen vill även främja lönejämställdhet bland annat genom forsknings- och utvecklingsprojekt och genom lagstiftning som ökar öppenheten i fråga om löner och lönesättning.

Ett mål i regeringsprogrammet är att familjeledigheterna och omsorgsansvaret ska delas jämnt mellan föräldrarna, att jämlikheten och jämställdheten i arbetslivet ska stärkas och att löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska minska. Familjernas valmöjligheter och möjligheter till flexibilitet i fråga om familjeledigheterna ska utökas. Familjeledighetsreformen ska genomföras på ett sådant sätt att alla slags familjer behandlas jämlikt och olika former av företagande beaktas. Reformen ska genomföras så att familjer med två föräldrar får lika många kvoterade månader per förälder.

Våld mot kvinnor är ett av Finlands största människorättsproblem. Det är även ett viktigt tema inom jämställdhetspolitiken. Regeringen har som mål att minska våld mot kvinnor och våld i nära relationer och att förbättra människohandelsoffers ställning. Regeringsprogrammet omfattar flera åtgärder för att uppnå detta mål, och åtgärderna är fördelade på program och projekt som samordnas på olika förvaltningsområden.

Jämställdhetsprogrammet bygger på regeringsprogrammet och regeringens handlingsplan. Syftet med programmet är genomslag. Programmet omfattar konkreta åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen och för att minska diskriminering. Eftersom jämställdhetspolitiken är förvaltningsövergripande och omfattar alla ministeriers förvaltningsområden, har jämställdhetsprogrammet kopplingar till flera andra program som har utarbetats av regeringen. I jämställdhetsprogrammet har syftet varit att om möjligt undvika överlappning med olika program. Vid beredningen av programmet har hänsyn även tagits till kommentarer som gavs av olika experter och intressenter på ett samrådsmöte i februari 2020.

Beredningen av jämställdhetsprogrammet har även styrts av vissa internationella konventioner, såsom FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW), Pekingdeklarationen och handlingsplanen och den strategi för jämställdhet som EU antog i mars 2020. FN:s mål för hållbar utveckling har beaktats som en genomgående aspekt.

I EU:s jämställdhetsstrategi 2020–2025 presenteras flera centrala åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen. Målet är att bekämpa könsrelaterat våld och könsstereotyper, att garantera lika möjligheter i arbetslivet, bland annat vid lönesättning, och att uppnå jämställdhet inom beslutsfattandet och inom politiken. Dessutom ska åtgärderna för att förbättra balansen mellan arbete och privatliv stärkas för att kvinnor och män faktiskt ska ha lika möjligheter att utvecklas både personligen och i arbetslivet.

FN:s mål för hållbar utveckling har beaktats som en genomgående aspekt i jämställdhetsprogrammet. FN:s Agenda 2030 och de mål för hållbar utveckling som ingår i Agendan har flera samband med temat jämställdhet mellan könen. Alla åtgärder i jämställdhetsprogrammet stöder uppnåendet av mål

5, dvs. jämställdhet. Jämställdhetsprogrammet genomför målen för hållbar utveckling i bland annat åtgärder som gäller att förbättra kvinnors och flickors rättigheter, utbildning, arbetslivet och ekonomi samt att utplåna ojämlikheter, minska våld och integrera jämställdhetsperspektiv.

Jämställdhetsprogrammet betonar intersektionalitet, dvs. ett perspektiv där flera faktorer vid sidan av könet, exempelvis en socioekonomisk bakgrund, boningsort, ursprung, familjebakgrund, utbildning, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck, anses påverka en individs ställning i ett samhälle samtidigt. Intersektionalitet är en metod för att analysera rådande överlappande och genomgående diskriminerande mekanismer i ett samhälle. Flera åtgärder i jämställdhetsprogrammet bygger på forsknings- och registerdata på befolkningsnivå specificerade efter juridiskt kön. Statistik och undersökningar som beskriver kvinnors respektive mäns ställning visar att det finns betydande utmaningar med jämställdhet, men ger ingen bredare beskrivning av jämställdheten mellan könen. Jämställdhetsprogrammet utgår inte enbart från könsångfald utan även från mångfald av familjer. Forskningsdata som beskriver familjer är dock också oftast en beskrivning av familjemodeller med två heterosexuella föräldrar och deras barn. Syftet med åtgärderna i jämställdhetsprogrammet har varit att på de ramvillkor som forskningsdata och statistik tillhandahåller beakta både mångformiga familjer och könsångfald.

I detta jämställdhetsprogram ligger fokus inte på att ställa upp mål eller indikatorer. De fastställs i en jämställdhetsredogörelse som ska ges ut inom den tidsfrist som riksdagen har förutsatt, dvs. före utgången av 2021. I jämställdhetsredogörelsen presenteras de nationella jämställdhetspolitiska målen som sträcker sig över valperioden. För uppföljning av dessa mål för jämställdhet ska det beredas ett uppföljningssystem som täcker olika förvaltningsområden. Detta har skrivits in i regeringsprogrammet.

Jämställdhetsprogrammet är indelat i följande tre avsnitt under varje kapitel: lägesbild, regeringens mål och konkreta åtgärder. Syftet med lägesbilderna är att i enlighet med namnet beskriva den samlade bilden av olika fenomen utifrån forskningsdata och statistik. Avsnitten Mål innefattar regeringens mål för varje tema inhämtade direkt från regeringsprogrammet. Åtgärderna beskriver vad man på ett konkret sätt ska göra inom ramen för programmet.

Regeringen godkänner jämställdhetsprogrammet i en exceptionell situation. Coronaläget medför specifika utmaningar för jämställdheten vad gäller hälsa, välfärd och omsorg samt arbete och säkerhet. En omfattande analys av könskonsekvenserna av pandemin har än så länge inte gjorts i Finland. Vi känner dock exempelvis till att dödligheten är större bland män och å andra sidan att en större del av permitteringarna i initialskedet har berört kvinnor, särskilt unga kvinnor. Inom de kvinnodominerade vård- och servicesektorerna finns det ofta inte möjligheter till distansarbete och därför kan anställda bli utsatta för smitta både i arbetet och på resan till och från arbetet. Övergången till distansarbete medför tryck på att kombinera arbete och familjeliv, särskilt i småbarnsfamiljer. Utifrån Eurofound's enkät belastar läget i större omfattning kvinnor än män. De skyddsåtgärder och restriktioner som riktas mot den äldre befolkningen berör oftare kvinnor än män. Ett exempel är att 70 procent av de äldre som finns inom heldygnsomsorg är kvinnor. Under coronakrisen har polisens hemutryckningar ökat i antal. Oftast är offren för våld i nära relationer kvinnor eller unga som hör till könsminoriteter.

Regeringen vill främja jämställdhet mellan könen också under de förhållanden som har orsakats av pandemin. Det är viktigt att utvärdera könskonsekvenser medan pandemin och exitåtgärderna pågår, såväl på kort sikt som på lång sikt. Målet för en bedömning av hälsokonsekvenser, ekonomiska konsekvenser och sociala konsekvenser är att regeringens mål för att öka jämställdheten mellan könen också ska framskrida under och efter de undantagsförhållanden som har orsakats av pandemin.

Coronakrisen får inte stoppa reformer som är viktiga med tanke på jämställdhet. I detta läge är arbetet med att stärka jämställdheten och de mänskliga rättigheterna snarare särskilt viktigt.

## **Regeringens program och reformer som relevanta med tanke på jämställdhet mellan könen**

Regeringen har flera reformer och projekt som är relevanta med tanke på jämställdhet mellan könen, bland annat ett program för bekämpning av våld mot kvinnor, en jämn fördelning av familjeledigheterna och omsorgsansvaret mellan båda föräldrarna och åtgärder för att främja lika lön. Viktiga med tanke på jämställdhet är även social- och hälsovårdsreformen, projekten för förbättring av sysselsättningen och utvecklingen av den allmänna värnplikten. Regeringen ska också bereda en nationell handlingsplan för grundläggande och mänskliga rättigheter och ett program mot rasism och diskriminering. Det är relevant att dessa viktiga och långsiktiga reformer och projekt främjar jämställdhet mellan könen. Detta mål har också skrivits in i regeringsprogrammet. Reformerna och projekten bereds dock i separata processer och behandlas därför inte särskilt i jämställdhetsprogrammet.

## **2. Jämställdhet i arbetslivet och förbättring av jämställdheten inom beslutsfattandet**

### Lägesbild

På arbetsmarknaden i Finland är jämställdheten mellan könen relativt bra jämfört med flera andra länder. Under årtiondenas lopp har möjligheter skapats för såväl kvinnor som män att både jobba och sköta barn, även när barnen är små. Sysselsättningsgraden är nästan likadan för båda könen, 71,8 procent för kvinnor och 73,3 procent för män (2019, 15–64-åringar). Skillnaden i sysselsättningsgraden för kvinnor respektive män är i snitt 12 procent i EU-länderna och cirka en procentenhet i Finland: 6,2 procent för kvinnor och 7,2 procent för män (2019, 15–74-åringar). Sysselsättningsgraden sjönk för både kvinnor och män sedan föregående år, men mer för kvinnor. Risken för arbetslöshet är endast stor för dem som har genomgått utbildning på grundstadiet. Merparten av dessa är män och visstidsanställda. Sysselsättningsgraden var också betydligt lägre för ensamföräldrar och kvinnor med funktionsnedsättning än genomsnittet för den övriga befolkningen. Detsamma gäller även sysselsättningsgraden för invandrare.

Sysselsättningsgraden är 48 procent och 57 procent för utomlands födda kvinnor respektive män med utländsk bakgrund (2017). Jämfört med kvinnor som är födda i Finland ingår dessutom en klart mindre del av de kvinnor som är födda utomlands i arbetskraften. Andelarna av arbetskraften är 65 procent och 81 procent för kvinnor som är födda utomlands respektive i Finland. Bland invandrare påverkas sysselsättningen avsevärt av bland annat personens ursprungsland och av längden på vistelsen i landet.<sup>1</sup> Trots hög utbildning och goda språkkunskaper är ställningen på arbetsmarknaden mycket svag särskilt för kvinnor med utländsk bakgrund. Sysselsättningsgraden för dessa kvinnor når inte sysselsättningsnivån för kvinnor med finländsk bakgrund ens efter att kvinnorna har bott i 15 år i Finland. För partiellt arbetsföra, bland annat personer med funktionsnedsättning, är det i genomsnitt svårare att sysselsätta sig. De senaste åren har det dock skett en positiv utveckling. Partiellt arbetsföra har främst fått jobb i olika branscher på den öppna marknaden. Till följd av lågkonjunkturen på 1990-talet ökade arbetslösheten bland ensamföräldrar och har inte minskat i lika stor omfattning som bland

---

<sup>1</sup> Det är viktigt att använda ett exakt begrepp för invandrare. Definitionen varierar i olika informationskällor och statistiska källor. I detta sammanhang gäller informationen personer som är födda utomlands och har utländsk bakgrund.

övriga hushåll. Enligt Statistikcentralens Sysselsättningsstatistik var arbetslöshetsgraden för ensamföräldrar 13 procent för kvinnor och 12 procent för män under 2018 (18–64-åringar). Arbetslösheten var således betydligt större för ensamföräldrar än genomsnittet.

Arbete via digitala plattformar, hyrd arbetskraft och andra arbetsformer har varit rätt begränsat till sin omfattning, men visar en tillväxt. Inom den hyrda arbetskraften fanns fram till 2015 ungefär lika stor andel kvinnor och män, men sedan dess har hyrd arbetskraft blivit mer allmänt särskilt bland män. År 2018 var antalet hyrda arbetstagare sammanlagt cirka 40 000 av vilka 59 procent var män. Antalet som arbetar utifrån nolltimmarsavtal är cirka 106 000 och två tredjedelar är under 35 år gamla. Antalet som arbetar utifrån nolltimmarsavtal är ungefär lika stort för kvinnor och män.

Skillnaden mellan könen i anställningarnas art är stor: 19 procent av kvinnorna och 13 procent av männen har en visstidsanställning. Skillnaden mellan könen är ännu större bland dem som har deltidsjobb. År 2019 jobbade 22 procent av kvinnorna och 10 procent av männen deltid (15–74-åringar). Den mest allmänna orsaken till deltidsjobb är brist på heltidsjobb bland kvinnorna och studier bland männen. Brist på heltidsjobb är också den mest allmänna orsaken till deltidsjobb bland kvinnor i åldern 25–34 år. Barnavård var också i denna åldersgrupp klart mer sällan orsaken till deltidsjobb. Beroende på livssituation kan ett deltidsjobb vara en välfungerande lösning att kombinera familjeliv och arbete, men det finns även en del motstridigheter med deltidsjobb. Inkomsten och senare också pensionen är mindre och det kan vara svårt att passa in arbetstiderna i en barnfamiljs vardag, eftersom arbetet ofta utförs kvällstid och under helger. Mer än hälften av dem som jobbade i de mest allmänna deltidsbranscherna ansåg att de hade svårigheter att klara sig med sin lön. De negativa sidorna av ett deltidsjobb är mest allmänna bland dem som har deltidsjobb på grund av bristen på heltidsjobb.

Sedan 2013 har en skadlig brådska och problem med att orka blivit mer allmänna, särskilt bland kvinnor. Kvinnorna ansåg oftare än männen att digitaliseringen har gjort att arbetet blivit mer belastande och att tempot ökat, medan männen oftare än kvinnorna ansåg att digitaliseringen har bidragit till en ökad effektivitet i arbetet och en ökad möjlighet att använda kreativitet i arbetet. Löntagarna inom kommunsektorn hade mer negativa åsikter om införande av digitala program än andra. Närmare hälften av kvinnorna inom kommunsektorn (48 procent) anser att digitaliseringen har gjort att arbetet blivit mer belastande. Det är beaktansvärt att Finland i Europeiska undersökningen om arbetsvillkor framträder som ett land där den brådska som kvinnorna upplever redan 2015 var mer allmän än genomsnittet i EU28-länderna, medan den brådska som männen upplever ligger nära genomsnittet i EU-länderna.

Löneskillnaderna mellan könen är ett långvarigt jämställdhetsproblem på arbetsmarknaden. Ett viktigt mål som främjar jämställdhet mellan könen är att lika lön ska betalas för likvärdigt arbete oberoende av kön. Målet gäller hela arbetsmarknaden och är till exempel inte begränsat till lönerna på enskilda arbetsplatser. Sett till hela arbetsmarknaden har löneskillnaderna minskat med bara cirka tre procentenheter under en period på 15 år. År 2019 var skillnaden 16 procent (en preliminär uppgift, snittlöner för ordinarie arbetstid per månad). Snittlönen per månad var 3 835 euro och 3 226 euro för män respektive kvinnor som jobbar heltid. Snittlönerna är lägst inom kommunsektorn där en stor del av de anställda utgörs av kvinnor. Trots att undervärderingen av kvinnodominerade branscher och yrken har diskuterats länge, har det inte skett någon nämnvärd förbättring. Kvinnornas förhöjda utbildningsnivå har inte i någon större mån konkretiserats som högre löner. Olika åtgärder, till exempel likalönsprogram på trepartsbasis, har nästan inte alls påverkat löneskillnaderna mellan kvinnodominerade och mansdominerade branscher. Strukturförändringarna i arbetslivet har inte heller bidragit till att lösa problemet.

En del jämställdhetsforskare har kritiserat synen på att löneskillnaderna främst beror på segregationen på arbetsmarknaden och enskilda individers utbildnings- och yrkesval. Segregationen på arbetsmarknaden är en faktor, men inte den enda orsaken till löneskillnaderna. Dessutom överför denna tolkning ansvaret för löneskillnaderna till individer som gör ”felaktiga val”. I och med att individers val betonas, flyttar fokus från de diskriminerande strukturerna i arbetslivet, lönediskrimineringen på arbetsplatser och arbetsmarknadsparternas roller i uppkomsten och bevarandet av löneskillnaderna.

Lönerna påverkar också de framtida pensionerna. Pensionsskillnaderna mellan könen är större än löneskillnaderna. Kvinnornas pensioner är i snitt en femtedel mindre än männens pensioner. Andelen kvinnor är större än andelen män i gruppen av låginkomstpensionärer, bland annat mottagare av garantipension. I den offentliga debatten har ingen större uppmärksamhet ägnats åt pensionsskillnaderna mellan kvinnor och män de senaste årtiondena. Projektet Pensionsskillnader mellan kvinnor och män, som har inletts av social- och hälsovårdsministeriet och som medfinansieras av EU, har delvis försökt lyfta fram temat.

I arbetslivet förekommer fortfarande diskriminering på grund av kön. Kvinnor erfar diskriminering i betydligt större omfattning än män. Erfarenheterna av diskriminering har inte enbart samband med kön utan ofta även med exempelvis ålder och religion. Ursprung och språk eller funktionsnedsättning och ålder är diskrimineringsgrunder som vanligen förekommer tillsammans. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter är centrala jämställdhetsproblem som förekommer i alla branscher. De flesta kontakter med jämställdhetsombudsmannen handlar om att visstidsanställningen inte har fortsatt efter att det har framkommit att den anställda varit gravid. År 2019 utredde Statistikcentralen förekomsten av diskriminering på grund av graviditet. Utifrån utredningen hade 11 000 kvinnor upplevt diskriminering så att visstidsanställningen inte hade fortsatt, och 17 000 kvinnor hade bytt jobb eller arbetsuppgifter, eftersom arbetsuppgifterna hade ändrats eller försvunnit under familjeledigheten eller en annan person hade anställts i stället. Endast jämställdhetslagen innehåller bestämmelser om förbud att inte fortsätta avtal om visstidsanställning på grund av graviditet eller familjeledighet och förbud mot att begränsa visstidsanställningar till att endast gälla till början av mamma-, pappa- eller föräldraledigheten. Jämställdhetsombudsmannen har bedömt att det nuvarande diskrimineringsskyddet skulle förverkligas på ett mer effektivt sätt, om bestämmelser om frågan fördes in i arbetsavtalslagen och övriga lagar om anställningar. Diskriminering på grund av familjeledigheter framkommer även genom attityder på arbetsplatser och kan göra det svårt för pappor att ha långa familjeledigheter.

I andelen unga som varken studerar, arbetar eller gör beväringstjänst (så kallade NEET-unga) finns det ingen större skillnad mellan könen, trots att den offentliga uppmärksamheten oftast riktas till unga män och pojkar. År 2019 hörde cirka 8 procent av pojkarna/männen och en något större andel, cirka 10 procent, av flickorna/kvinnorna till denna grupp (15–29-åringar). Det är viktigt att beakta att det gäller en heterogen grupp och att gruppen omfattar bland annat unga som förbereder sig för inträdesprov eller som är familjelediga.

I den strategi för jämställdhet som EU antog i mars 2020 poängteras sambandet mellan könsstereotyper och ojämlikhet. I strategin bedöms segregationen begränsa individers utbildnings- och yrkesval, ha samband med löneskillnader och försvåra anpassningen av utbudet till efterfrågan på arbetskraft. Segregationen eller uppdelningen efter kön på arbetsmarknaden är större i Finland än i flera andra länder. Oftast jobbar män och kvinnor i olika branscher och yrkesgrupper. En förhöjd utbildningsnivå har inte nämnvärt bidragit till en minskad segregation på arbetsmarknaden i sin helhet, trots att könsfördelningen har förändrats i vissa enskilda yrkesgrupper. Andelen som jobbar i så kallade jämställda yrkesgrupper (40–59 procent) har sjunkit på 2000-talet och är nu mindre än 10 procent. Sett till bransch är social- och hälsovården den mest kvinnodominerade branschen och

byggbranschen den mest mansdominerade branschen. Segregation efter kön kan mätas på många sätt utifrån olika data. I den senaste undersökningen om arbetsvillkor tillfrågades de som jobbade i samma yrkesgrupp på samma arbetsplats om deras kön. Utifrån svaren jobbar löntagarna klart mer sällan än förut på arbetsplatser där de anställda enbart utgörs av kvinnor eller män. Det verkar som om uppdelningen har blivit mindre på arbetsplatsnivå. Utifrån undersökningen om arbetsvillkor verkar det som om förändringarna i yrkesstrukturen i små steg bidrar till att minska könssegregationen på arbetsmarknaden.

Digitaliseringen i arbetslivet och fritidslivet väcker frågor om vilka mekanismer artificiell intelligens (AI) och algoritmer fungerar med. Återskapar mekanismerna de ojämlika strukturer som råder i samhället även i en digital miljö? Enligt OECD är risken att könsstereotyperna och fördomarna mot minoriteter reproduceras i cybermiljön och hotar jämställdhetsutvecklingen i och med digitaliseringen i arbetslivet och fritidslivet. Målet är att AI ska fungera på ett jämlikt och opartiskt sätt. Även enligt EU:s strategi för jämställdhet är det viktigt att kvinnor är med och bygger en digital framtid.

Utifrån undersökningen om arbetsvillkor har kvinnorna betydligt fler erfarenheter av sexuella trakasserier på arbetsplatserna än männen. Under det senaste året hade 10 procent av de kvinnliga löntagarna och 2 procent av de manliga löntagarna uppfattat sexuella trakasserier på den egna arbetsplatsen. Nästan en femtedel av kvinnorna (18 procent) och 4 procent av männen angav att de en eller flera gånger hade utsatts för sexuella trakasserier på den egna arbetsplatsen. Både kvinnorna och männen hade i genomsnitt fler erfarenheter i yrkesgrupperna inom social- och hälsovården och i servicearbetet. I arbetslivet är det unga kvinnor som särskilt ofta utsätts för sexuella trakasserier: Nästan en tredjedel av kvinnorna i åldern 15–24 år hade utsatts för trakasserier under det senaste året. Utifrån en utredning som Finlands näringsliv har låtit göra var det 58 procent som hade utsatts för sexuella trakasserier under de senaste två åren och som inte hade gjort en anmälan om ärendet. Den vanligaste orsaken till att de inte hade gjort någon anmälan var rädsla för att ärendet inte skulle tas på allvar. Den näst vanligaste orsaken var rädsla för att förorsaka sig själv eventuella problem.

Män och kvinnor har olika positioner i arbetslivets hierarki. I ledande ställning är antalet män betydligt större än antalet kvinnor. Ungefär en tredjedel av dem som är i ledande ställning är kvinnor. Ju högre upp i organisationshierarkin man kommer, desto färre kvinnor inom både den privata och den offentliga sektorn. Representationen av kvinnor och män i ledande ställning har följts upp och information samlats in bland annat i ett nätverk som sammanställer ledarskapsstatistik (johtajuustilastoverkosto) och som leds av finansministeriet. Ett sätt att öka jämställdheten mellan könen vid ett ekonomiskt beslutsfattande är att säkerställa en jämlik representation av kvinnor och män i företags styrelser.

Sedan 2004 har regeringens jämställdhetsprogram innefattat jämställdhetsmål som gäller för statsägda bolag. Som resultat av en målinriktad politik var andelarna kvinnor och män i snitt 41 procent respektive cirka 59 procent av styrelsemedlemmarna i de statsägda bolagen år 2018. Vid statens utnämningar på bolagsstämmorna var andelen kvinnor (44 procent) något lägre under 2018 än under 2014 (45 procent). Andelen kvinnor av alla styrelsemedlemmar sjönk något i de helt statsägda bolagen med kommersiell verksamhet (2018: 42 procent och 2014: 45 procent), men låg fortfarande på en god nivå. I börsbolagen med statlig majoritet underskred andelen kvinnor något målet på 40 procent.

Andelen kvinnor av styrelsemedlemmarna i börsbolagen har ökat på 2010-talet. Framsteg har tagits i frågan enligt principen för självreglering. De senaste två åren verkar den positiva utvecklingen dock ha stannat. I börsbolagens styrelser utgjorde andelen kvinnor i snitt 29 procent och andelen män 71 procent (2019).

## Regeringens mål

Regeringens centrala mål är att höja sysselsättningsgraden till 75 procent och att öka antalet sysselsatta med minst 60 000. Som ett led i hållbarhetsfärdplanen ställer regeringen i samband med budgetförhandlingarna upp ett nytt sysselsättningsmål, som är större än det nuvarande målet på 60 000 arbetsplatser. Dessutom behöver kvaliteten och jämställdheten i arbetslivet också förbättras. I regeringsprogrammet konstateras det att antalet arbetade timmar, sysselsättningsgraden omvandlad till heltidsarbete samt typerna av anställningsförhållanden och anställningsförhållandenas kvalitet granskas vid bedömningen av sysselsättningsutvecklingen. Målet är att de arbetstillfällen som uppstår är kvalitativa och sådana att arbetstagarens försörjning tryggas. En stor potential för ökad sysselsättning finns hos de grupper där sysselsättningen för närvarande är låg, bland annat hos kvinnor med invandrarbakgrund.

Åren 2020–2023 ska löneskillnaderna reduceras på ett målmedvetet sätt genom en omfattande åtgärdshelhet enligt regeringsprogrammet. Löneskillnaderna ska reduceras genom lagstiftning som ökar öppenheten i fråga om löner och lönesättning, genom forsknings- och utvecklingsprojekt som leds av social- och hälsovårdsministeriet och genom åtgärder som vidtas i samarbete mellan regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna. Regeringens mål är att förebygga lönediskriminering. I syfte att förebygga diskriminering på grund av graviditet ska regeringen precisera lagstiftningen om anställningar och utreda hur anställningsskyddet för dem som återgår till arbetet efter familjeledighet kan förbättras.

## Åtgärder

- 2.1. Lönetransparensen ska främjas genom lagstiftning. En arbetsgrupp på trepartsbasis ska inrättas för att bereda regeringens mål om att i jämställdhetslagen ta in bestämmelser om utvidgade rättigheter och faktiska möjligheter för personal, personalrepresentanter och enskilda arbetstagare att öka löneomedvetenheten och effektivare ingripa i lönediskriminering. SHM
- 2.2. Diskriminering på grund av graviditet ska förebyggas. Lagstiftningen ska preciseras så att graviditet och uttag av familjeledighet inte får ha någon inverkan på huruvida en visstidsanställning förlängs. Det ska göras en utredning om hur anställningsskyddet för dem som återgår till arbetet efter familjeledighet kan förbättras, och utifrån resultaten av utredningen ska det vidtas behövliga lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder. Ärendet ska behandlas i en arbetsgrupp på trepartsbasis. Arbetsgruppen ska bereda genomförandet av direktivet om balans mellan arbete och privatliv och leds av arbets- och näringsministeriet. ANM, SHM.
- 2.3. Ställningen för dem som har snuttjobb och nolltimmarsavtal ska förbättras. En utredning ska göras och lagstiftningen stärkas. ANM.
- 2.4. Invandrarkvinnors möjlighet att delta i integrationsutbildning och språkundervisning ska säkerställas som ett led i åtgärdsprogrammet för integration (en redogörelse). ANM.
- 2.5. Regeringen har som mål att förbättra den jämlika representationen av könen i börsbolags styrelser. Målet är att andelen kvinnor respektive män ska vara minst 40 procent i små och medelstora börsbolags styrelser. Regeringen har som mål att en jämlik representation i första hand ska uppnås i enlighet med Värdepappersmarknadsföreningens kod för bolagsstyrning och genom bolagens egna åtgärder. Regeringen ska följa upp hur målet uppnås och varje år utvärdera huruvida utvecklingen är tillräcklig. Dessutom ska det göras en undersökning/utredning om vilka



orsaker som begränsar andelen kvinnor av styrelsemedlemmarna, de verkställande direktörerna och medlemmarna i ledningsgrupperna i börsbolag. JM, SHM.

2.6. Regeringen fortsätter den målinriktade verksamheten för att öka andelen kvinnor i statsägda bolags styrelser och ledningsgrupper utifrån de mål som ställdes upp 2004. Framstegen i hur dessa mål och de jämställdhetsmål som ingår i principbeslutet om statens ägarpolitik uppnås ska årligen följas upp i regeringens berättelser till riksdagen. SRK.

### **3. Kombinerad av arbete och familjeliv och en mer jämn fördelning av omsorgsansvaret**

#### Lägesbild

Under årtiondenas lopp har möjligheterna att kombinera arbete och familjeliv förbättrats bland annat genom att utveckla familjeledigheterna, dagvården, skolbarnbesorgen och äldreomsorgen. Målet har varit att öka välfärden för familjer och möjligheterna för föräldrar att vara tillsammans med sina barn och att skapa möjligheter för föräldrar att jobba. Det krävs dock ytterligare åtgärder för att kombinerad av familjeliv och arbete ska vara välfungerande och fördelningen av omsorgsansvaret mer jämställd. I EU:s strategi för jämställdhet 2020–2025 poängteras det att bägge föräldrar ska vara ansvariga och delaktiga i familjeomsorgen. I direktivet om balans mellan arbete och privatliv fastställs minimikrav gällande föräldraledigheter och flexibla arbetsformer för arbetstagare. Dessutom främjas en jämställd fördelning av omsorgsansvaret. Enligt direktivet, som ska sättas i kraft genom nationell lagstiftning senast i början av augusti 2022, ska vardera föräldern bland annat ha minst två månaders föräldraledighet.

Familjeomsorgen är inte jämnt fördelad mellan kvinnor och män, vilket bland annat avspeglas i uttaget av familjeledigheter. Pappor använder endast cirka 10 procent av föräldrapenningdagarna, och en ännu mindre del av dem som utnyttjar sin rätt till hemvårdsstöd är män. Till följd av att öronmärkta ledigheter har införts för pappor har andelen män i detta avseende ökat på 2000-talet, men i de nordiska länderna är andelen män som tar familjeledigt minst i Finland. Papporna tar oftast ut en kort period av pappaledigheten under den tid mammorna tar mammaledigt i samband med barnets födelse. År 2018 använde 84 procent av papporna denna andel. Rätten till den pappaledighet som kan tas ut efter föräldraledigheten utnyttjades av cirka 60 procent av papporna. Dessa andelar har ökat år för år. En fjärdedel av papporna till barn som är födda 2015 tog inte familjeledigt. Pappor som tar ut en lång familjeledighet är mest sannolikt över 30 år gamla, har en god inkomst, får sitt första barn och pappor som har en maka med hög inkomst och en god ställning i arbetet.

Arbetstagarna anser att det har blivit enklare att ta familjeledigt. Det har skett en klart positiv utveckling mellan 2013 och 2018. Det är dock fortfarande enklare för kvinnor än för män att ta ut olika familjeledigheter. Undantaget utgörs av vård av sjuka barn, dvs. tillfällig vårdledighet. Det är en aning enklare för pappor än för mammor att utnyttja rätten till tillfällig vårdledighet. Sett efter sektor är det inom staten enklast att ta ut en lång familjeledighetsperiod. För pappor som jobbade inom den privata sektorn var det svårast att ta ut långa ledighetsperioder. Trots att attityderna mot pappors familjeledigheter på arbetsplatser har blivit mer positiva, visar flera undersökningar att det på arbetsplatser anses vara självklart att papporna tar ut de öronmärkta ledigheterna, men att de övriga familjeledigheterna tillhör mammorna. På vilket sätt pappors arbeten organiseras när de tar familjeledigt är avgörande för hur ofta pappor tar ledigt. På arbetsplatser anställs vikarier sällan medan pappor är familjelediga. Däremot fördelas arbetet mellan kollegor eller så sköter papporna arbetet själva.

Föräldrar kan använda stöd för hemvård efter föräldraledigheten tills det yngsta barnet fyller tre år. Cirka 93 procent av användarna var kvinnor (2018), och kvinnor utnyttjar en ännu större del av de använda dagarna. På 2010-talet har användningen av stöd för hemvård minskat. Närmare hälften (47 procent) av alla familjer som har rätt till stöd för hemvård använder inte stödet eller använder stödet tills barnet är något under 1,5 år gammalt. Tills barnet fyller tre år används stödet för hemvård av 10 procent av alla familjer, och även denna andel visar en minskning. Mer än hälften av de mammor som använder stödet för hemvård under lång tid har inte ett arbete som de kan återgå till. Dessa mammor har lägre utbildning än de övriga mammorna och mer än en fjärdedel har enbart genomgått grundläggande utbildning.

Sysselsättningsgraden har stigit mer för mammor som har små barn än för mammor sammanlagt. Sysselsättningsgraden för mammor sammanlagt har stigit med 3 procentenheter mellan 2014 och 2018, då den var 77 procent. För mammor som har barn i åldern 1–2 år har sysselsättningsgraden ökat mest, från 53 procent till 58 procent, dvs. med nästan 5 procentenheter. Det finns en stor skillnad i sysselsättningsgraden för föräldrar som har små barn. Sysselsättningsgraden för mammor sjunker avsevärt medan det yngsta barnet är under tre år gammalt, men stiger därefter. Sysselsättningsgraden för pappor sjunker inte till följd av att papporna har fått barn, snarare tvärtom. Sysselsättningsgrad är dock inte den bästa indikatorn att jämföra sysselsättningen för föräldrar med små barn i olika länder. Ofta används vårt grannland Sverige som jämförelseland. Sett till arbetsnärvarograden jobbar lika stora andelar av de finländska kvinnorna (58,1 procent) och de svenska kvinnorna (60,5 procent) (2015). Skillnaden är dock stor mellan mammor som har barn under tre år. Skillnaden är störst när barnet är 1–2 år gammalt. Då är arbetsnärvarograden för mammor 43 procent i Finland och 58 procent i Sverige. För mammor som har barn i åldern 3–6 år fanns det nästan ingen skillnad alls. Att jobba är däremot mer allmänt för finländska pappor än för svenska pappor med små barn.

Man har velat höja sysselsättningsgraden för mammor bland annat genom att uppmuntra mammor till deltidjobb i stället för att stanna hemma och använda stöd för hemvård. I början av 2014 ändrades partiell vårdpenning för föräldrar som har barn under tre år till flexibel vårdpenning som föräldrar kan använda genom att ansöka om partiell vårdledighet hos arbetsgivaren. Ändringen bidrog något till att föräldrar till små barn började jobba deltid, och år 2018 vårdades 10 procent av barnen utifrån flexibel vårdpenning. Rätten till partiell vårdledighet som tas ut med stöd av flexibel vårdpenning utnyttjas av mammor som har ett arbete som de kan återgå till efter vårdledigheten. Orsakerna till varför mammor inte hade tagit ut partiell vårdledighet var enligt mammorna att de inte hade jobb, att de prioriterade vårdledighet på heltid och att deltidjobb inte var möjligt på grund av arbetsuppgifternas art samt det ekonomiska läget. För vissa var arbetsvillkoret på sex månader också ett hinder. Det finns forskningsrön enligt vilka deltidjobb inte minskar mammors eller pappors upplevelse av brist på tid tillsammans med familjen eller känsla av försummelse av plikterna i hemmet. Problemen med utkomsten från deltidjobbet försämrar både barns och föräldrars välfärd och belastar framför allt mammor.

Familjer påverkas också på många sätt av att andelen äldre personer av befolkningen ökar. Andelen ensamstående äldre är redan nu stor och behovet av vård ökar betydligt. Personer i arbetsför ålder har ett ökat och ökande omsorgsansvar, särskilt för äldre anhöriga som bor hemma. På grund av att kvinnor lever längre utgör de en större del av de äldre än männen. Dessutom utgör kvinnor största delen av dem som arbetar inom äldreomsorgen. Förändringen i befolkningsstrukturen är därför på många sätt även en köns- och jämställdhetsfråga. En ökande grupp personer i arbetsför ålder har omsorgsansvar för äldre anhöriga. Utifrån jämställdhetsbarometern hjälpte ungefär en tredjedel av den arbetande befolkningen sjuka eller personer i dåligt skick minst en gång i månaden, och kvinnor gjorde det lite oftare än män. Utifrån undersökningen om arbetsvillkor hjälpte 18 procent av löntagarna varje vecka och 4 procent nästan varje dag personer som bodde i ett annat hushåll, oftast

egna föräldrar eller makens eller makans föräldrar. Sett efter åldersgrupp hade 45–55-åriga oftast omsorgsuppgifter, kvinnor stod för 48 procent och män för 37 procent. Antalet närstående vårdare är cirka 46 000 av vilka merparten är kvinnor.

Utifrån Statistikcentralens uppgifter om befolkningsförändringar sjönk nativiteten för nionde året i rad, men nedgången avtog 2019. Kvinnor får i snitt 1,35 barn utifrån nativiteten 2019. Nedgången avtog framför allt till följd av utvecklingen under de sista månaderna 2019. Då minskade antalet födda barn inte längre som i början av året. År 2019 föddes 45 613 barn. Det totala fruktsamhetstalet beskriver hur många barn en kvinna skulle föda under sin livstid, om nativiteten var densamma som under det år som beräkningen baseras på. Det finns en del skillnader i det totala fruktsamhetstalet mellan olika utbildningsnivåer. Mest har talet sjunkit för dem som har genomgått utbildning på grundstadiet. För kvinnor med utländsk bakgrund är talet högre än genomsnittet. Under de första månaderna 2020 verkar nativiteten inte lika låg som året innan, men det är först på längre sikt möjligt att se om den nedåtgående trenden har vänt eller inte.

Det finns flera orsaker till varför nativiteten har sjunkit, och utifrån undersökningar kan orsakerna än så länge inte specificeras på ett entydigt sätt. Syftet med samhällspolitiken är att göra det möjligt för dem som vill ha barn att få barn. Nuförtiden vill man skaffa barn senare bland annat på grund av visstidsanställningar. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter är ett välkänt fenomen och kan delvis påverka nativiteten. Det har också skett förändringar i värdesättningen av olika livsområden. Utifrån färsk forskning anser 66 procent av kvinnorna och 61 procent av männen att förvärvsarbete är ett mycket viktigt livsområde. Andelen har ökat betydligt bland kvinnor sedan 2013 och är för första gången på 40 år större än bland män.

Mångfalden av familjer hör till vardagen och olika familjetyper identifieras allt bättre, bland annat barnfamiljer, skilsmässofamiljer, enföräldersfamiljer, nyfamiljer, regnbågsfamiljer, flerlingsfamiljer och adoptionsfamiljer. När lagstiftningen har ändrats har hänsyn tagits till allt fler olika familjetyper. Bland barnfamiljer är inkomstnivån högre, och en låg inkomstnivå ovanligare, i hushåll med två vuxna än i enföräldershushåll. Vid sidan av enpersonshushållen har enföräldershushållen den lägsta medianinkomsten bland alla befolkningsgrupper. Barn i enföräldersfamiljer löper en särskild fattigdomsrisk. Låginkomstgraden är 20 procent för enföräldersfamiljer. Den är nästan tre gånger högre än för tvåföräldersfamiljer (7 procent). Utifrån registeruppgifter är enföräldersfamiljerna oftast familjer med mamma och barn. Än så länge finns det endast lite information tillgänglig gällande växelvis boende.

### Regeringens mål

Regeringen har som mål att familjeledigheterna och omsorgsansvaret ska delas jämnt mellan båda föräldrarna, att jämlikheten och jämställdheten i arbetslivet ska stärkas och att löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska minska. Familjernas valmöjligheter och möjligheter till flexibilitet i fråga om familjeledigheterna ska utökas. I regeringsprogrammet finns en inskrivning om att familjeledighetsreformen ska genomföras på ett sådant sätt att alla slags familjer behandlas jämlikt och olika former av företagande beaktas. Reformen ska genomföras så att mammor och pappor får lika många kvoterade månader. De inkomstrelaterade ledigheter som är kvoterade för pappor ska förlängas utan någon förkortning av den andel som för närvarande kan användas av mammorna. Dessutom ska det i familjeledigheterna ingå en föräldraledighetsperiod som kan disponeras enligt eget val. Till båda föräldrarna ska det betalas en förhöjd förtjänstdel motsvarande den som för närvarande betalas till mammor. Reformen ska uppfylla de krav som anges i mammaledighetsdirektivet och direktivet om balans mellan arbete och privatliv. Hemvårdsstödet ska bibehållas i sin nuvarande form. Möjligheten att betala en förmån direkt till en far- eller morförälder som sköter ett barn ska utredas.

Människor stöds i att skaffa önskat antal barn. Olika familjemodeller är lika värdefulla. Merparten av familjerna klarar sig bra, men varje familj behöver någon form av stöd från närmiljön eller samhället. I beslutsfattandet ska hänsyn tas till mångfalden av familjer och livssituationer. Ofrivilligt barnlösas hopp om en familj ska stödjas med olika metoder och lika tillgång till assisterad befruktning tryggas.

Familjeledighetsreformen skapar möjligheter att ta ett stort steg mot en mer jämställd fördelning av omsorgsansvaret mellan könen. Det förutsätter att de jämställdhetsmål som fastställs för reformen i regeringsprogrammet uppnås. Reformen bereds på trepartsbasis och framskrider enligt en separat tidsplan. Därför har den inte tagits in som åtgärd i jämställdhetsprogrammet.

### Åtgärder

- 3.1. Det ska göras en utredning av möjligheterna att införa mer flexibilitet i arbetstiderna. Syftet med detta är att det ska bli lättare att kombinera arbete och familjeliv på ett balanserat sätt och att människor ska orka stanna kvar längre i arbetslivet. Målet är att förbättra möjligheterna att jobba deltid för i synnerhet småbarnsföräldrar och människor som tar hand om äldre anhöriga. ANM
- 3.2. Moderskapslagen och faderskapslagen ska slås ihop till en föräldralag. JM.
- 3.3. Åtgärdsförslagen i utredningen om växelvist boende ska främjas. JM.
- 3.4. Ett jämlikt delat föräldraskap ska stödjas. Barn ska ges möjlighet att ha två likvärdiga adresser. FM.

## **4. Främjande av jämställdhet mellan könen inom småbarnspedagogiken och utbildningen**

### Lägesbild

Småbarnspedagogiken främjar jämlikhet och likabehandling mellan barnen och förebygger marginalisering. De kunskaper och färdigheter som barnen tillägnar sig i den småbarnspedagogiska verksamheten stärker deras delaktighet och aktiva deltagande i samhället. I EU:s strategi för jämställdhet betonas undervisningens betydelse i arbetet med att främja jämställdhet. Målet med ett jämlikt samhälle är att alla ska ha möjligheter att utbilda sig så långt vingarna bär. Regionala, socioekonomiska och könsrelaterade skillnader samt utbildningsnivå som går i arv syns dock allt starkare i utbildningsvägar.

Enligt lagen om småbarnspedagogik (540/2018) är syftet med småbarnspedagogiken att främja likabehandling och jämställdhet. De förpliktande grunderna för planen för småbarnspedagogik 2018 understryker genussensitivitet inom småbarnspedagogik. Stränga könsroller begränsar möjligheterna för barns verksamhet och förbiser köns mångfalden. Ett barns kön påverkar till exempel förväntningarna på barnets kommunikationsförmåga. Könsrelaterad hänsyn till barn påverkar inte enbart hur barnens roll utvecklas utan även bland annat den språkliga utvecklingen: det har upptäckts att flickor som är i daghemsåldern förväntas ha bättre språkfärdigheter än pojkar. Barn tillägnar sig redan i ett tidigt skede en könsrelaterad rollfördelning och därför är det viktigt att småbarnspedagogiken är könsmedveten. Barn ska ha möjlighet att utveckla sina kunskaper och färdigheter och att göra val oberoende av exempelvis kön, härkomst, kulturell bakgrund eller andra

personrelaterade omständigheter. Med genussensitivitet avses att varje barn oberoende av kön ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter och att barn alltid ska mötas som individer. Deltagandet i småbarnspedagogiken jämnar ut skillnader som beror på barns olika bakgrunder, bland annat socioekonomiska skillnader. Därför främjar småbarnspedagogiken betydligt jämställdheten både mellan barn och mellan familjer. På så sätt är det också motiverat att höja deltagandegraden. Antalet 3–5-åriga barn som deltog i småbarnspedagogiken har ökat i Finland under 2005–2017 (68–79 procent). Deltagandegraden är dock lägre i Finland än genomsnittet i OECD-länderna (87 procent) och betydligt lägre än i de övriga nordiska länderna (94–98 procent).

Den finländska utbildningen hör till världstoppen, och barnens och ungas kunskapsnivå är fortsättningsvis hög. Dessutom är kunskapsskillnaderna mellan finländska skolor små jämfört med andra länder. Utifrån den senaste PISA-undersökningen 2018 har medelpoängen för Finland sjunkit, men resultaten visar att de finländska ungas läskunnighet ligger på en fortsatt god nivå. Bland OECD-länderna ligger Finland i toppen tillsammans med Estland, Kanada, Irland och Korea. Kunskapsskillnaden i läskunnigheten mellan flickor och pojkar i Finland har varit en av de största i de länder som har deltagit i PISA, och var utifrån den senaste undersökningen störst bland OECD-länderna. En central orsak till skillnaderna i skolframgången mellan flickor och pojkar har varit att läskunnigheten har varit bättre bland flickor än bland pojkar. Skillnaden till fördel för flickorna var 52 poäng i Finland medan den i OECD-länderna var i snitt 30 poäng. Dessutom var flickor för andra gången i rad statistiskt sett betydligt mer framgångsrika i matematik än pojkar. Det är också beaktansvärt att kunskapsnivån i matematik varierar i högre grad bland pojkar än bland flickor. Dessutom finns det stora skillnader mellan könen och olika befolkningsgrupper till exempel i läskunnigheten och ansökningen till utbildning efter grundskolan. Uppskattningsvis 10–15 procent av de unga mår dåligt. Exempelvis utslagning och psykiska problem berör i lika stor omfattning olika kön. Utslagningen är emellertid större bland pojkar medan flickor oftare har psykiska problem. Det är också beaktansvärt att tröskeln att söka hjälp ofta kan vara hög. Dessa utmaningar medför inte enbart mänskligt lidande utan även samhällskostnader, om behovet av hjälp inte har uppmärksamats. Diskriminering av minoriteter är också en av utmaningarna i skolvärlden.

Det är viktigt att granska faktorer som påverkar valen av utbildning och skillnaderna i lärande ur en intersektionell synvinkel. Ojämlighet framkommer ofta genom påverkan av flera faktorer. Kön, socioekonomisk bakgrund och invandrabakgrund har ofta en samverkan. Olika undersökningar visar att ett barns läskunnighet, skolframgång och val av läroämnen och utbildning inte enbart påverkas av barnets kön utan även av föräldrarnas utbildning, yrke och socioekonomiska ställning. Under de senaste årtiondena har sambandet mellan föräldrars socioekonomiska ställning och elevers kunskaper i skolan blivit allt mer framträdande i Finland.

Det finns stora skillnader i läskunnighet mellan elever med invandrabakgrund och elever som hör till den så kallade infödda befolkningen<sup>2</sup>. Medelpoängen i läskunnighet var lägre för både första och andra generationens invandrarelever än för infödda elever. Invandrabakgrund är inte i sig en orsak till en elevs skolframgång. Däremot är det till exempel beaktansvärt att skillnaderna i skolframgång mellan flickor och pojkar med invandrabakgrund var mindre än mellan infödda elever. Orsaken verkade bero på att flickor i vissa invandrargrupper hade en sämre skolframgång än infödda flickor. Skolframgången bland flickor med invandrabakgrund påverkades särskilt negativt av om familjens mamma var arbetslös eller befann sig utanför arbetslivet. I Finland återspeglas segregationen i utbildningen av invånare med utländsk bakgrund även efter grundskolan<sup>3</sup>. År 2018 hade examen på

<sup>2</sup> För att begreppen ska vara sinsemellan förenliga används här begreppen *person med invandrabakgrund* och *infödd person* i enlighet med statistiken från PISA-undersökningen.

<sup>3</sup> För att begreppen ska vara sinsemellan förenliga används här begreppet *person med utländsk bakgrund* i enlighet med statistiken från PISA-undersökningen.

andra stadiet avlagts av 27 procent av flickorna och 25 procent av pojkarna med utländsk bakgrund och högskoleexamen av 29 procent av kvinnorna och 22 procent av männen med utländsk bakgrund.

Utslagning är vanligare bland pojkar och män än bland flickor och kvinnor. Särskilt hälsoskillnaderna mellan män är stora. Flera bakgrundsfaktorer för utslagning, såsom brist på utbildning, sjukdomar, brist på utkomst, bostadslöshet, psykiska problem, bruk av alkohol och droger, våldsamhet och brottslighet, påverkar redan i skolåldern. I ålderskullen 15–29-åriga har ungefär 5 procent av unga blivit utslagna och två tredjedelar av dessa är män. Målet är att alla som går ut grundskolan ska slutföra en utbildning på andra stadiet, eftersom det förebygger utslagning av unga, särskilt pojkar och unga män. År 2018 uppgick antalet 20–29-åringar som enbart hade genomgått utbildning på grundstadiet till 102 673, vilket utgör 15 procent av ålderskullen. Andelen män var 17 procent och andelen kvinnor 13 procent av ålderskullen.

Så tidigt som på andra stadiet är det möjligt att se klara skillnader i vilka studievägar flickor och pojkar har valt. Av flickorna sökte 64 procent i första hand till gymnasiet och av pojkarna sökte 55 procent i första hand till yrkesutbildning. År 2018 var 58 procent flickor och 42 procent pojkar av gymnasieeleverna. Samma år var 49 procent pojkar och 51 procent flickor av studerandena inom den grundläggande yrkesutbildningen. I gymnasiet väljer flickor oftare än pojkar främmande språk. Valet mellan lång och kort matematik är viktigt med tanke på kön eftersom det styr studenternas val av realämnen. Kombinationen av matematik och realämnen profilerar i sin tur både utbildningsområden och studerandeurval vid universiteten. År 2017 valde 36 procent av flickorna och 50 procent av pojkarna lång matematik.

Bland den finländska befolkningen i arbetsför ålder har kvinnor redan länge haft högre utbildning än män. År 2017 var 53 procent kvinnor och 47 procent män av studerandena i yrkeshögskolorna och universiteten. Samma år var andelarna för kvinnor följande: 60 procent av dem som avlade lägre högskoleexamen, 57 procent av dem som avlade högre högskoleexamen, 72 procent av dem som avlade licentiatexamen och 52 procent av dem som avlade doktorsexamen.

Skillnaderna mellan könen är betydande oberoende av bakgrund. Flickor och kvinnor söker sig till högre utbildning och har bättre framgång i studierna än män och pojkar. Könssgregationen i utbildningen kan märkas enligt det ovan nämnda i valen av läroämnen och utbildning samt i inlärningsresultaten, men även i den praktiska undervisningen, utvärderingen av elever och skol- och undervisningspersonalens könsfördelning. Utifrån en undersökning som statsrådet har låtit göra kan det hända att lärarnas verksamhet styrs av omedvetna könsstereotypa tankar. Dessa stereotypa tankemodeller ansågs utgöra möjliga riskfaktorer för jämställdheten.

Högskolornas studerandeurval förnyas. Från och med 2020 tas studerande främst in i högskolor på basis av betyg. Kriterierna för antagning på basis av totalpoäng för urvalsprov och betyg slopas. De som inte kan tas in på basis av betyg kan framöver delta i inträdesprov till exempel om vitsorden i studentexamen inte är tillräckligt goda för en studieplats eller om sökanden saknar ett lämpligt betyg. Avsikten är att i fortsättningen alltid meddela antagningsgrunderna i så god tid att de är kända då studierna på andra stadiet inleds, framförallt med tanke på betoningen på betyg. Med tanke på de olika könen lika studiemöjligheter är det viktigt att följa upp och utvärdera på vilket sätt ändringen av högskolornas antagningsgrunder påverkar den omständigheten att företrädare för olika kön får en studieplats. En uppföljande studie om högskoleantagningsreformen kommer att göras.

### Regeringens mål

Regeringens mål är att på ett systematiskt sätt främja jämställdhet och jämlikhet mellan könen på olika utbildningsstadier och inom småbarnspedagogiken.

Regeringen inför en subjektiv rätt till småbarnspedagogik på heltid. Den relaterade ändringen av lagen om småbarnspedagogik godkändes i riksdagen hösten 2019 och reformen träder i kraft den 1 augusti 2020.

Läropliktsåldern höjs till 18 år.

Regeringen gör en utbildningspolitisk redogörelse för 2030. I redogörelsen ska långsiktiga metoder hittas för att höja utbildnings- och kunskapsnivån i Finland, den utbildningsmässiga jämlikheten ska stärkas och skillnaderna i lärande minskas. Ett mål är att höja andelen högskoleutbildade till 50 procent av de unga vuxna före 2030.

Nu är utgifterna för forskning, utveckling och innovation cirka 2,8 procent av bruttonationalprodukten. Regeringen har som mål att höja andelen till 4 procent före 2030.

Regeringen fortsätter försöket med avgiftsfri småbarnspedagogik för 5-åringar (20 timmar per vecka) 2020–2021. Målet är att öka deltagandet i småbarnspedagogiken, att främja sysselsättning bland kvinnor och att utveckla pedagogiken.

### Åtgärder

- 4.1. Det ska föreskrivas att jämställdhets- och likabehandlingsplanerna är förpliktande inom småbarnspedagogiken. SHM.
- 4.2. Inom ramen för de projekt som ingår i programmet Utbildning för alla bereds lagar, bestående finansieringsarrangemang samt effektfulla rutiner och tillvägagångssätt som ökar jämlikheten. Målet är bland annat att minska och förebygga sådana skillnader i lärande som beror på socioekonomisk bakgrund, invandrarbakgrund eller kön. UKM.
- 4.3 Inom ramen för Utbildning för alla genomförs ett projekt för utveckling av fortutbildningen av lärare, personal och ledning inom småbarnspedagogiken och skolchefer. Målet är att främja jämställdhet mellan könen och att minska könssegregationen i arbetslivet och utbildningen. UKM.
- 4.4 Undervisnings- och handledningspersonalens yrkeskompetens och pedagogiska kompetens ska säkerställas. Finansiering ska beviljas för anställning av lärare och handledare inom yrkesutbildning samt stödinsatser i undervisningen och handledningen. Målet är att förebygga att studier avbryts, effektivisera genomgången av utbildning, förebygga utslagning och öka jämställdheten mellan studerande. UKM.
- 4.5. Under våren 2020 gjorde undervisnings- och kulturministeriet en kort preliminär utredning om främjande av jämställdhet och jämlikhet i forsknings- och utvecklingsverksamhet vid universitet och yrkeshögskolor. Som utredningsmaterial används högskolornas jämställdhets- och jämlikhetsplaner. Resultaten ska utnyttjas vid förhandlingarna om resultatavtal med högskolorna våren 2020. Lägesbilden fördjupas så att ett mer omfattande projekt inleds under 2020 för att utreda om jämställdhet och jämlikhet har uppnåtts inom forskning, utveckling och innovation (FoUI) under 2020. UKM.
- 4.6. En plan för tillgång till högskoleutbildning kommer att utarbetas. Planen ska behandla den sociala, regionala och språkliga jämlikheten inom högskoleutbildningen samt eventuella hinder

för olika minoritetsgrupper att söka till högskoleutbildning. Utifrån utredningen vidtas de åtgärder som behövs. Avsikten är att som ett led i tillgången till högskoleutbildning granska hur könssegregationen i högskoleutbildningen har bekämpats. UKM.

## 5. Minskning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer

### Lägesbild

Våld mot kvinnor har identifierats som ett av de största problemen med de mänskliga rättigheterna i Finland. Våld eller hot om våld kan vara fysiskt, psykiskt eller sexuellt. Det kan vara våld i nära relationer eller våld i hemmet, till exempel psykologiskt förtryck, våldtäkt inom parförhållanden, slag och misshandel eller sexuella trakasserier, sexuellt utnyttjande av barn, tvångsäktenskap, trakasserier i digitala medier eller stalkning. Det kan också vara förtryck och sexuellt utnyttjande i anslutning till människohandel, könsstympning av flickor, barnäktenskap eller något annat så kallat hedersrelaterat våld.

Enligt den nationella brottsofferundersökningen blev 5,1 procent av kvinnorna och 3,6 procent av männen utsatta för våld eller hot om våld utövad av före detta partner eller nuvarande partner under 2018. I fråga om våld som utövades av andra (närstående, bekanta eller okända) fanns det inga skillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor har oftare än män varit offer i de våldsbrott i nära relationer som har kommit till myndigheternas kännedom. År 2017 fick polisen, Tullen och gränsbevakningsväsendet kännedom om fall med sammanlagt 8 300 offer. Kvinnor utgjorde 68 procent av alla offer för våld i nära relationer och 83 procent av alla vuxna offer. Merparten av våldet i nära relationer hade utövats av nuvarande partner eller före detta partner: 85 procent av våldet mot kvinnor och 57 procent av våldet mot män.

I Finland är kvinnor näst mest utsatta för våld i nära relationer bland EU-länderna. Närmare en tredjedel av de kvinnor som har levt i partnerskap har blivit utsatta för våld som har utövats av nuvarande partner eller före detta partner. Kvinnor är oftast utsatta för våld i nära relationer eller i arbete. Dessutom påverkas säkerheten av ålder, boningsort, inkomstnivå, familjebakgrund, religion och utbildning. Utifrån utredningen är unga med invandrabakgrund respektive med funktionsnedsättning och unga som hör till sexuella minoriteter eller könsminoriteter mer utsatta för våld och hot om våld än andra unga. Våld, diskriminering och hatretorik som invandrare och andra etniska minoriteter är utsatta för är tydliga exempel på ojämlikhet i fråga om säkerheten. Kvinnor med funktionsnedsättning och invandrarkvinnor blir 2–3 gånger mer utsatta för våld än kvinnor som hör till majoritetsbefolkningen. Invandrarkvinnor löpte en nästan två gånger större risk att bli ett offer för våldtäkt jämfört med kvinnor som hör till majoritetsbefolkningen.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är sådan diskriminering som avses i jämställdhetslagen. Sedan 2014 är sexuellt ofredande, med en fysisk gärning som villkor, ett brott. Utifrån jämställdhetsbarometern 2017 hade 38 procent av kvinnorna och 17 procent av männen blivit utsatt för sexuella trakasserier under de två senaste åren. Sexuella trakasserier riktades framför allt mot kvinnor under 35 år. Mer än hälften av dessa kvinnor uppgav att de blivit utsatta för trakasserier.

På justitieministeriet bereds ett program för bekämpning av våld mot kvinnor och följande teman kommer att införlivas i programmet: förebyggande av våld och rehabilitering av gärningsmännen, skyddsåtgärder för att hjälpa personer som utsätts för upprepat våld (bl.a. besöksförbud), hedersrelaterat våld och nya former av våld (t.ex. digitalt våld och trakasserier). I syfte att undvika överlappande arbete ska dessa teman i regel inte följas upp genom jämställdhetsprogrammet.

Enligt jämställdhetsbarometern ökade risken för trakasserier betydligt på grund av kvinnokön, ung ålder, tillhörighet till minoritet och låg inkomst. Ung ålder är en relevant faktor som framför allt ökar



kvinnors risk för sexuella trakasserier. Med trakasserier avsågs oönskade sexuella förslag eller ofredande och ord som kränker någons sexuella integritet. Trakasserier var mer allmänna bland unga med utländsk bakgrund, unga som hör till sexuella minoriteter eller könsminoriteter och personer med funktionsnedsättning. Utifrån en separat undersökning som kartlade välmående hos regnbågsunga hade över 80 procent av transungdomarna blivit utsatta för trakasserier av någon typ. I FRA:s EU-MIDIS II-undersökning granskades erfarenheter bland invandrare och deras barn som hade kommit från länder söder om Sahara i Afrika till Finland. Enligt undersökningen hade 47 procent av deltagarna i Finland blivit utsatta för trakasserier på grund av sin invandrarbakgrund under de senaste tolv månaderna. I Finland hade trakasserier förekommit mest bland de tolv EU-länder där undersökningen hade gjorts för en motsvarande deltagargrupp. Utsattheten för trakasserier var i genomsnitt 21 procent i de länder där undersökningen gjordes.

Med sexistisk hatretorik avses kränkande ord eller uttryck som sprider, uppmanar, främjar eller berättigar hat på grund av kön. Sexistisk hatretorik härrör från samhällets maktstrukturer och skapar ojämlikhet mellan könen. Vanligen riktas sexistisk hatretorik mot kvinnor, bland annat journalister och politiker. Enligt den nationella brottsofferundersökningen 2018 hade kvinnor också oftare än män blivit utsatta för sexuella trakasserier och trakasserier av annan typ på internet. Sammanlagt 19 procent av kvinnorna och 10 procent av männen hade blivit utsatta för sexuella trakasserier på internet under sin livstid.

#Metoo-kampanjen har lyft fram hur omfattande fenomen sexuella trakasserier och ofredande är och synliggjort offrens erfarenheter av sexuella trakasserier. I Finland påverkade #metoo-kampanjen olika samhällsområden, bland annat arbetslivet i allmänhet, idrott, politik och teater- och filmvärlden.

Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet, den så kallade Istanbulkonventionen, trädde i kraft i Finland 2015. Till följd av konventionen har arbetet med att förebygga våld i nära relationer och hjälpa offer blivit effektivare. Antalet platser i skyddshem har utökats och Seri-stödcenter för offer för sexuellt våld och en hjälptelefon har inrättats. När det gäller att identifiera och ingripa i våld mot kvinnor finns det dock fortfarande områden som bör utvecklas inom varje förvaltningsområde, allt från social- och hälsovård till brottsbekämpning. Enligt den strategi för jämställdhet som EU antog i mars 2020 ska unionen också effektivisera sina åtgärder för att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor, stödja och skydda våldsoffer och ställa förövarna till svars för sitt våldsamma beteende. En av kommissionens huvudprioriteringar är EU:s anslutning till Istanbulkonventionen.

Människohandel för sexuellt utnyttjande är också våld mot kvinnor. Flera internationella konventioner och förpliktelser om bekämpande av människohandel är bindande för Finland, till exempel EU:s direktiv om bekämpande av människohandel, tilläggsprotokollet till FN:s konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet och Europarådets konvention om bekämpande av människohandel.

Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) rekommenderar att människohandel behandlas i nationella jämställdhetsprogram och program för bekämpning av våld mot kvinnor, eftersom människohandel är ett mycket könsrelaterat fenomen. Hela 69 procent av den människohandel som har identifierats inom EU har samband med sexuellt utnyttjande, och hela 80 procent av de identifierade offren för människohandel är kvinnor eller flickor. I Finland utgör kvinnor också merparten av de identifierade offer som har tagits med i Hjälpssystemet för offer för människohandel. Kvinnor och flickor blir oftare än män offer för människohandel för sexuellt utnyttjande. Merparten av offren för människohandel för arbetskraftsexploatering är i sin tur pojkar och män. Det är svårt att uppskatta det faktiska antalet offer för människohandel, eftersom största delen av offren bedöms förbli oidentifierade.

Enligt EU:s direktiv om bekämpande av människohandel måste EU-länderna vidta åtgärder för att motverka efterfrågan som uppmuntrar till människohandel, genomföra kampanjer för ökad

medvetenhet och utbilda tjänstemän så att dessa har möjlighet att identifiera och hantera offer och potentiella offer för människohandel. Att ingripa i och minska efterfrågan är juridiskt sett viktiga åtgärder för att bekämpa människohandel.

I den finska lagstiftningen har sexuellt utnyttjande i kommersiellt syfte kriminaliserats genom flera olika bestämmelser i strafflagen. Syftet med bestämmelserna är att förebygga brott som kränker någons sexuella självbestämmanderätt och integritet. I Finlands strafflag har människohandel och grov människohandel kriminaliserats samt även koppleri, grovt koppleri och utnyttjande av person som är föremål för sexhandel.

För hjälpen till offer för människohandel ansvarar Hjälpssystemet för offer för människohandel. Personer som har kunnat bli offer för människohandel kan upptas som klienter i systemet. År 2019 upptogs 229 klienter i systemet. Hjälpssystemet utför inte uppsökande arbete, utan potentiella offer ska vägledas till systemet. Offer kan även själva kontakta servicen. Statistiken över vilka organ som har identifierat och väglett potentiella offer för människohandel till hjälpssystemet avslöjar var människohandel identifieras respektive borde identifieras bättre. De organ som har väglett offer till systemet är oftast förläggningar, Migrationsverket och jurister eller så har offret själv kontaktat servicen. År 2019 vägledde polisen endast tio personer till hjälpssystemet. Det kan vittna om att polisen har begränsade resurser att bedriva avslöjande verksamhet, som är en förutsättning för att dold brottslighet genom människohandel ska kunna avslöjas. I Finland kan arbetsrelaterad människohandel avslöjas bättre i anslutning till bekämpningen av grå ekonomi inom polisen än människohandel för sexuellt utnyttjande.

Statsrådets samordnare för arbetet mot människohandel arbetar på justitieministeriet från och med 2020. Samordnaren samordnar förvaltningsövergripande frågor som gäller bekämpning av människohandel och deltar i det internationella samarbetet mot människohandel. En handlingsplan mot människohandel kommer att utarbetas under ledning av samordnaren. Då kommer man även att besluta på vilket sätt samordningen framöver ska organiseras inom statsförvaltningen. Diskrimineringsombudsmannen är Finlands nationella rapportör om människohandel. Ombudsmannen överlämnar en rapport till statsrådet varje år och en berättelse med rekommendationer till riksdagen vart fjärde år.

Människohandel för sexuellt utnyttjande förekommer i anslutning till prostitution och koppleri. Vid millennieskiftet genomförde Stakes (i dag: Institutet för hälsa och välfärd) ett projekt för att förebygga våld mot kvinnor och prostitution 1998–2002. I anslutning till beredningen av lagstiftningen om människohandel fördes en diskussion om prostitution och kriminalisering av sex, och efter diskussionen har prostitution i mindre grad förekommit på agendan för nationell jämställdhetspolitik. Det är dock viktigt att utreda vilket fenomen det i dagsläget är fråga om och hur omfattande samt vilka former av utnyttjande som i verkligheten förekommer i verksamheten. Detta har även FN:s kommitté för Kvinnokonventionen (CEDAW) i sina rekommendationer 2014 krävt av Finland.

### Regeringens mål

Allmänhetens säkerhet och också känslan av trygghet är kärnan i den finländska demokratin och det finländska välfärdssamhället. Gemensamma värderingar, välfärd, jämställdhet, demokrati, en tillförlitlig förvaltning, rättsstaten och fungerande institutioner skapar grunden för ett stabilt samhälle och en inre säkerhet.

Ur ett rättsstatsperspektiv är de centrala utmaningarna under den kommande regeringsperioden den förändrade säkerhetssituationen och större mångfalden av hot, den ökade ojämlikheten och större marginaliseringen, problemen med att tillgodose lika rättigheter, upprätthållandet av trygghetskänslan, tilltron till samhället rent allmänt och goda relationer mellan befolkningsgrupper samt säkerhetsmyndigheternas funktionsförmåga.

Vi måste arbeta för ett stärkt genomförande och en stärkt övervakning av de internationella människorättskonventionerna, inbegripet Istanbulkonventionen om förebyggande av våld mot kvinnor. För närvarande bereds ett åtgärdsprogram för bekämpning av våld mot kvinnor. Programmet framskrider enligt en separat tidsplan och därför har det inte tagits in som åtgärd i jämställdhetsprogrammet.

### Åtgärder

- 5.1. Under regeringsperioden ska sådana förvaltningsövergripande åtgärder vidtas med vilka man i högre grad än i dag systematiskt ingriper i sådana trakasserier, hot eller att någon görs till måltavla, som hotar yttrandefriheten, myndighetsverksamheten, forskningen och informationsförmedlingen. Tillräckliga resurser samt expertis ska tryggas för bekämpning och utredning av de brott som nämns ovan. Systematisk uppföljning av läget kring diskriminering och hatbrott ska främjas nationellt och internationellt. JM.
- 5.2. En totalreform av lagstiftningen om sexualbrott ska genomföras och utgångspunkterna för den ska vara integritet och rätt till sexuell självbestämmanderätt. Strafflagens definition av våldtäkt ska ändras så att den baseras på avsaknad av samtycke och så att rättssäkerheten tillgodoses. JM.
- 5.3. Lagstiftningen om besöksförbud förnyas så att den bättre tryggar offrets rättigheter. JM.
- 5.4. Skärpningsgrunderna i 6 kap. 5 § i strafflagen ska kompletteras med en bestämmelse om att en skärpningsgrund är att brottet begås utifrån ett motiv som baseras på kön. JM.
- 5.5. Social- och hälsovårdsministern och ministern för nordiskt samarbete och jämställdhet ska ordna rundabordssamtal om sexuella trakasserier med sakkunniga. Som resultat av de diskussioner som gäller olika förvaltningsområden ska rekommendationer utformas för att förebygga sexuella trakasserier. SHM.
- 5.6. Medling ska inte användas i situationer där medlingen kan hota offrets rättssäkerhet. Det ska bedömas om användningen av medling vid våld i nära relationer ska fortsättas. SHM.
- 5.7. En lag om hjälp till offer för människohandel ska utarbetas, och lagen ska säkerställa kommunernas möjligheter att hjälpa offren. Till social- och hälsovårdslagarna fogas ett omnämnande om offer för människohandel. Lagen om mottagande ska ses över så att anknytningen till straffprocessen blir svagare på det sätt som internationella förpliktelser förutsätter. SHM.
- 5.8. Bestämmelser om trygg boendeservice med stöd för offer för människohandel ska utfärdas och boendeservicen sörjas för på det sätt som EU-lagstiftningen förutsätter. De tillsyns- och styrningsuppgifter som gäller verksamheten ska tillfalla Institutet för hälsa och välfärd. SHM
- 5.9. Det ska göras en utredning av lägesbilden över prostitutionen i Finland. SHM.

## **6. Förbättring av ställningen för dem som hör till könsminoriteter**

### Lägesbild

En persons könsidentitet är individuell och motsvarar inte nödvändigtvis den könstillhörighet som har fastställts för personen vid födseln. Grundlagen ger ett starkt skydd för varje individs människovärde, jämlikhet, personliga integritet och andra grundläggande rättigheter. Enligt jämställdhetslagen är diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck förbjuden. Med könsidentitet avses en persons upplevelse av sin könstillhörighet och med könsuttryck avses i sin tur uttryck för kön till exempel genom klädsel och/eller beteende. Könsmminoriteterna anses utgöras av transpersoner, personer som inte identifierar sig med något kön alls, intersexuella och personer som upplever könsinkongruens. Målet är att stödja barn och unga som hör till könsmminoriteter samt deras familjer genom individuell service som tillhandahålls i rätt tid. Det finns dock fortfarande en del utmaningar med att tillgodose lika rättigheter, och mer uppmärksamhet behöver ägnas åt att trygga rättigheterna för de mest utsatta personerna.

Lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet (563/2002), nedan benämnd translagen, innehåller bestämmelser om villkoren för att fastställa könstillhörigheten. Translagen fastställer flera villkor för att fastställa en persons juridiska könstillhörighet. Nuförtiden är Finland det enda nordiska landet som kräver att den som korrigerar sitt kön ska vara infertil. Kravet på infertilitet är problematiskt med tanke på de mänskliga rättigheterna och de grundläggande rättigheterna. Det nuvarande rättsläget utgår inte från självbestämmanderätt och utsätter transsexuella personer för diskriminering och andra rättskränkningar. Europarådets parlamentariska församling har i sin resolution av 2015 krävt att medlemsstaterna ska respektera och skydda rättigheterna för transpersoner till likabehandling och skapa ett snabbt, transparent och tillgängligt förfarande baserat på självbestämmanderätt för att fastställa personers juridiska könstillhörighet. Det mest brådskande behovet att ändra lagstiftningen gäller att stryka kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga. Också enligt rekommendationerna från FN:s kommitté för Kvinnokonventionen och rapporten gällande Finland från Europarådets kommissionär för mänskliga rättigheter bör Finland fort ändra translagen så att avsaknad av fortplantningsförmåga inte krävs för att fastställa en persons könstillhörighet. Med anledning av jämställdhetsombudsmannens berättelse konstaterade riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott i sitt betänkande den 1 mars 2019 (AjUB 16/2018 rd) att utskottet anser att en revidering av den gällande translagen bör komma i gång. Social- och hälsovårdsministeriet har tillsatt en transarbetsgrupp som färdigställde rapporten *Vaihtoehdoiset sääntelymallit sukupuolivähemmistöjen oikeudellisen aseman järjestykseksi (Alternativa regleringsmodeller för att organisera juridisk status för könsmminoriteterna)* den 31 januari 2020. Enligt rapporten är det motiverat att verkställa kärninnehållet i inskrivningarna i regeringsprogrammet i enlighet med den motsvarande ändrade lagstiftningen bland annat i Danmark, Norge och på Island och med de rekommendationer som har getts av nationella respektive internationella människorättsorganisationer och försvarare av de grundläggande rättigheterna. Det är särskilt motiverat att åtskilja fastställandet av personers juridiska könstillhörighet från medicinska utredningar, undersökningar och behandlingar såväl med tanke på de grundläggande rättigheterna och de mänskliga rättigheterna och med hänsyn till hälso- och sjukvårdsresurserna.

Den personbeteckning som används i Finland, leder till att den information som myndigheterna har tillgång till bygger främst på ett juridiskt binärt kön. Detta återspeglas till exempel i att det fortfarande inte finns tillräckligt med statistiska verktyg för att de övriga könen ska kunna beaktas i den statistikföring som styr jämställdhetsarbetet. Jämställdhet och uppnående av jämställdheten bör granskas med tanke på könsångfalden. Könsångfalden skulle kunna beaktas i registermaterialet på bättre sätt om en tredje könskategori togs i bruk. Målet är att samla in statistik så att den information om könstillhörighet som förs in som bakgrundsinformation i statistikföringen även ska beakta ickebinära personer och personer som inte identifierar sig med något kön.

Intersexvariation definieras som medfött tillstånd där en individs könskaraktistika inte ingår i någon typisk kategori av man eller kvinna. I Finland regleras behandlingen av intersexuella barn av de

allmänna bestämmelserna om hälso- och sjukvård. Det saknas en speciallagstiftning om frågan. Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) har utrett huruvida de mänskliga rättigheterna för intersexpersoner har tillgodosetts i olika europeiska länder. Enligt sammanfattningen av utredningen (2015) ska EU:s medlemsstater se över den nationella lagstiftningen i syfte att förebygga diskriminering, samt utreda och vid behov ge anvisningar om kirurgisk och medicinsk vård av intersexuella barn. Europarådets parlamentariska församling gav i sin resolution 2191 (2017) medlemsstaterna i rådet rekommendationer för att diskriminering av intersexuella ska kunna förebyggas och de mänskliga rättigheterna för personer med intersexvariation tillgodoses. Församlingen uppmanar medlemsstaterna att förbjuda icke-brådskande medicinska åtgärder som ändrar barns könskaraktäristika. Sådana åtgärder som inte är nödvändiga med tanke på ett barns hälsa ska skjutas upp tills barnet själv kan ge sitt samtycke baserat på den information som barnet har fått. Dessutom uppmanar församlingen medlemsstaterna att ordna vården av intersexuella barn så att både medicinska specialister och sådana specialister på psykologiskt stöd som har expertis på etiska och människorättsliga frågor deltar i vården.

Barn och unga som hör till könsminoriteter befinner sig i en särskilt utsatt ställning. Utifrån den anonyma enkäten Hälsa i skolan (2017), som Institutet för hälsa och välfärd har låtit göra, mår regnbågsunga sämre än cis/heterosexuella unga<sup>4</sup>. Regnbågsunga granskades som en enda grupp som omfattar olika undergrupper och stora variationer mellan individer. Regnbågsunga upplevde i större utsträckning ångest och bedömde sitt hälsotillstånd vara sämre. Olika slags erfarenheter av mobbning, hotelse och våld var allmänna. Regnbågsunga som studerade på andra stadiet ansåg mer sällan än cis/heterosexuella unga att de kan berätta om sina angelägenheter eller bekymmer för andra, oavsett om det var fråga om vänner, föräldrar, hälsovårdare på den egna läroanstalten eller någon annan. Resultaten stärker den bild som har erhållits i tidigare undersökningar. Alla regnbågsunga mår dock inte dåligt och de flesta ansåg till exempel att de kan vara sig själva på den egna läroanstalten. En utmaning är dock hur man ska kunna hitta de personer som behöver stöd. Minoritetsstress uppstår genom det omgivande samhällets antaganden och normer, känslor av olikhet, erfarenhet av utanförskap och socialt stigma. Rädsla för och erfarenheter av osakligt bemötande, diskriminering, mobbning och våld förvärrar stresstillståndet och ökar psykiska problem. Regnbågspersoner har fler allmänna utmaningar med psykisk hälsa än vad cispersoner har under sin livstid. Tillhörighet till en könsminoritet skapar inte i sig psykiska problem, utan orsaken är samhällsstrukturerna och attityderna.

Jämställdhetslagen innefattar jämställdhetsskyldigheter som bland annat syftar till att förebygga och undanröja trakasserier på grund av kön. Lärare, hälsovårdare och andra vuxna på läroanstalter har en viktig roll i att stödja regnbågsungas välmående. Det gäller också att förbättra färdigheterna för andra vuxna som arbetar med unga att upptäcka och ingripa i diskriminering och att stödja unga som har erfarenhet av diskriminering, och att öka medvetenheten om att bemöta minoriteter och om deras specialbehov bland de yrkesverksamma inom social- och hälsovården. I enkäten Hälsa i skolan framkom att regnbågsunga hade svårigheter att diskutera med de egna föräldrarna, vilket tyder på att föräldrarna också behöver stöd och information om sexuella minoriteter och könsminoriteter. Det behövs mer information om regnbågsungas välmående och hälsa. Medvetenhet om minoritetsstress, uteslutande normer och farhågor om diskriminering bör utgöra ett innehåll i grundutbildningen och fortbildningen av specialister. En mångsidigare bild av regnbågsunga kan skapas om granskningen omfattar ungas upplevelser av könstillhörighet.

<sup>4</sup> *Cis* hänvisar till könsidentitet. Ordet *cis* används för att beskriva att en persons könsidentitet och könsuttryck motsvarar det kön som har fastställts för personen vid födseln och de förväntningar som folk inom den aktuella kulturen vanligen har på könet. Största delen av befolkningen är cispersoner. *Heterosexualitet* hänvisar till sexuell läggning. Hetero, heterosexuella eller heterosexuella personer känner sig sexuellt och/eller emotionellt attraherade av personer som är av något annat kön än av personens kön, i praktiken är män vanligen attraherade av kvinnor eller tvärtom.

Finansministeriets arbetsgrupp har i sin rapport (2020) konstaterat att målet är att införa en personbeteckning som är neutral avseende kön och födelsetid. Enligt arbetsgruppen genomförs reformen inom övergångsperioden 2023–2027 för att alla samhällsaktörer som behöver personbeteckningen för att individualisera personer ska hinna ändra sina system så att de stöder en personbeteckning enligt den slutliga modellen som är oberoende av personuppgifter.

År 2020 inrättades ett nätverk för regnbågssamarbete vid statsrådet. Nätverkets mål är att främja den nationella regnbågspolitiken genom att förbättra informationsförmedlingen och samarbetet. Nätverket utgörs av flera olika ministerier, Seta, Trasek, ISIO, Regnbågssfamiljer rf och Amnestys Finländska sektion. Nätverket sammanträder regelbundet för att diskutera aktuella frågor kring de grundläggande rättigheterna och de mänskliga rättigheterna för sexuella minoriteter och könsminoriteter, till exempel lagstiftningsprojekt, åtgärder för att främja jämlikhet och jämställdhet, behov av och praxis för insamling av information och regnbågspolitiken i Finland.

### Regeringens mål

Regeringen ska se till att de grundläggande och mänskliga rättigheterna tillgodoses samt avvärja rättskränkningar.

Medvetenheten om att bemöta könsminoriteter och om deras specialbehov ska ökas bland de yrkesverksamma inom social- och hälsovården.

Läroanstalterna ska ha nolltolerans mot mobbning och personalen, eleverna och de studerande ska erbjudas utbildning i hur man identifierar och ingriper i mobbning. Det ska också fästas vikt vid identifiering och förebyggande av diskriminerande mobbning.

### Åtgärder

- 6.1. En lag om fastställande av könstillhörighet som respekterar självbestämmanderätten kommer att stiftas. Kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga avlägsnas och medicinsk vård åtskiljs från korrigering av juridiskt kön. SHM.
- 6.2. Könstillhörigheten ska kunna korrigeras av en myndig person som visar upp en motiverad utredning av att han eller hon permanent upplever sig tillhöra det andra könet. Korrigering av könstillhörighet förbinds med en betänketid. SHM.
- 6.3. Personbeteckningens könsbundenhet ska slopas i samband med förnyandet av personbeteckningen utifrån finansministeriets utredning. FM.
- 6.4. Intersexuella barns självbestämmanderätt ska stärkas och kosmetisk, icke-medicinsk könsorganskirurgi på små barn ska slopas. SHM.

## **7. Främjande av jämställdhet mellan könen i relevanta reformer samt jämställdhetsintegrering**

### Lägesbild

Det finns följande två huvudlinjer i arbetet med att främja jämställdhet mellan könen: att sätta upp, genomföra och följa upp målen för främjande av jämställdhet samt att integrera

jämställdhetsperspektiv. Till skillnad från den jämställdhetsplanering som gäller anställda i organisationer kallas jämställdhetsintegrering även för ett operativt jämställdhetsarbete.

Med jämställdhetsintegrering avses att jämställdhetsarbetet ingår som en bestående del i den normala beredningen och beslutsprocessen i stället för att det utförs i separata projekt. Jämställdhetsarbetet kan betraktas som ett kontinuerligt arbete med att utveckla förvaltningen och kräver påverkan i rätt tid och färdigheter att ändra rutinerna. När jämställdhetsintegreringen lyckas kan det avsevärt bidra till att öka antalet jämställdhetspositiva samhälleliga beslut och förebygga diskriminerande beslut.

På 2010-talet strukturerades jämställdhetsarbetet på alla ministerier så att ministeriernas jämställdhetsgrupper främjar integreringen av genusperspektiv på ett planmässigt och målinriktat sätt så som det krävs i jämställdhetslagen. Trots att jämställdhetsarbetets genomslag delvis har begränsats av brist på resurser och anspråkslösa mål, ska genusperspektivet om möjligt integreras i nyckelprocesserna inom ministerierna (strategier, lagberedning, budgetering, projekt och program, resultatstyrning, utbildning och kommunikation).

Enligt en utredning som gjordes 2014 anses Finlands sätt att integrera genusperspektivet i förvaltningsprocesserna fungera. Arbetet med att främja jämställdhet mellan könen är dock ännu inte en etablerad del av ministeriernas berednings- och beslutsprocesser, och integreringen av de innehållsmässiga jämställdhetsmålen i beredningen har varit svagt. Regeringen försökte korrigeras detta missförhållande i bland annat sitt jämställdhetsprogram 2016–2019, då ministerierna bland annat fastställde relevanta jämställdhetsutmaningar inom sina respektive politikområden. En utmaning är dock fortfarande att antalet mål för jämställdhet mellan könen är litet och målen är åtskilda från andra politikområden. Information som har analyserats efter kön finns inte alltid tillgänglig eller används inte, vilket gör det svårt att fastställa och beakta jämställdhetsmål. För närvarande varierar nivån på ministeriernas basinformation och kunskap om jämställdhet mellan könen.

Vissa jämställdhetsforskare har kritiserat integreringen av genusperspektivet bland annat på grund av ett bristande genomförande och ett svagt genomslag. Man har också ansett att en starkare integrering har omvandlat jämställdhetspolitiken till siffror, statistik, utredningar och hantering av vissa slags tekniker.

Syftet med könskonsekvensanalyser är att ta upp hur lagar, beslut eller projekt som är under beredning påverkar kvinnor och män och i möjligaste mån även andra kön. Sammanlagt 21 procent av regeringens propositioner 2018 innehöll någon form av könskonsekvensanalys eller bedömning av hur en lag eller bestämmelse riktats ut ett genusperspektiv. År 2019 var motsvarande andel 18 procent.

Under tidigare regeringsperioder har det lagts märke till att det är svårt att integrera genusperspektivet i olika projekt och program. Beslut om att främja jämställdhet i projekt, program eller reformer bör fattas tillräckligt tidigt och information om besluten bör kommuniceras tydligt till exempel i strategiska riktlinjer och genomförandeprogram samt omfattas i uppföljningen.

En könsmedveten budgetering är en central och potentiellt viktig metod för att främja jämställdhet. Enligt finansministeriets anvisning om uppgörande av budget ska ministerierna i motiveringarna till huvudtitlarna lägga till en sammanfattning av den verksamhet som är viktig med tanke på jämställdhet mellan könen och som ingår i budgetpropositionen. I samtliga ministeriers budgetpropositioner ingår en jämställdhetsgranskning, men nuvarande praxis tillhandahåller inte information om hur inkomsterna och utgifterna i budgeten är fördelade efter kön. Den könsmedvetna budgeteringen

utvecklades och rekommendationer för ändring av budgetprocessen gavs i ett separat projekt som leddes av finansministeriet 2017–2018.

Social- och hälsovårdsministeriet har stött jämställdhetsarbetet på ministerierna genom att producera könsspecificerad information gällande olika politikområden, utbilda och erbjuda konsultation för utvecklingsarbetet. Behovet av utbildning i jämställdhetsfrågor är kontinuerligt. Centret för jämställdhetsinformation vid Institutet för hälsa och välfärd och Statistikcentralen är viktiga producenter och förmedlare av information som är specificerad efter kön. Nätverket som sammanställer ledarskapsstatistik (johtajuustilastoverkosto) och som leds av finansministeriet har haft en viktig roll i att samla in information om ledningsuppdrag efter kön i samarbete med offentliga och privata aktörer.

### Regeringens mål

Regeringen har som mål att göra Finland till ett ledande land i fråga om jämställdhet. Regeringen ämnar ambitiöst förbättra jämställdheten inom olika samhällssektorer.

För uppföljning av jämställdheten ska det skapas ett uppföljningssystem som täcker statens olika förvaltningsområden. Konsekvensanalyser ur jämställdhetsperspektiv ska ingå i all verksamhet som bedrivs av den förvaltning som är underställd ministerierna.

### Åtgärder

- 7.1. Regeringen förbinder sig att främja jämställdheten mellan könen i budgetprocessen. Den könsmedvetna budgeteringen ska främjas som en del av arbetet med att utveckla budgeteringen enligt principerna för hållbar utveckling. FM.
- 7.2. Anvisningen till ministerierna om uppgörande av budget ska stärkas och preciseras vad gäller inskrivningarna av könskonsekvenser. I processen för uppgörande av budget ska det genom styrning och uppföljning säkerställas att bedömningar av könskonsekvenser görs. FM, SHM, andra ministerier.
- 7.3. Ministerierna ska på ett planmässigt sätt integrera jämställdhetsperspektiv i sina viktigaste processer, framför allt budgeteringen, resultatstyrningen och lagberedningen. Antalet bedömningar av könskonsekvenser och kvaliteten på bedömningarna följs upp årligen. SHM, alla ministerier.
- 7.4. Det operativa jämställdhetsarbetet fortsätter och stärks på ministerierna. Nödvändiga personalresurser (samordnare) och tjänstemannaledningens stöd ska säkerställas för utvecklingsarbetet. Ministerierna genomför och följer aktivt upp sina operativa jämställdhetsplaner. Alla ministerier.
- 7.5. Utvecklingen av jämställdhetsintegreringen fortsätter inom hela statsförvaltningen. SHM, alla ministerier.
- 7.6. Kunskaperna om jämställdhet ska stärkas inom statsförvaltningen. Den e-utbildning som har planerats för statsförvaltningen i temat integrering av jämställdhetsperspektiv börjar användas aktivt. Ledningen i ministeriernas ämbetsverk och inrättningar ska se till att personalen deltar i utbildningen. Dessutom ska ministerierna ta med information om jämställdhet mellan könen i sina utbildningar (arbetsintroduktion och annan personalutbildning). Målet är att betydligt



höja kompetensnivån under regeringsperioden. Regeringen följer upp framstegen årligen. SHM, alla ministerier.

7.7. Produktionen och användningen av information som har analyserats efter kön ska stärkas som underlag för beredning och beslutsfattande. Alla ministerier.

7.8. Det ska göras en bred utredning/undersökning om coronakrisens hälsokonsekvenser, ekonomiska konsekvenser och sociala konsekvenser för de olika könen på kort sikt och på lång sikt. Granskningen ska omfatta könskonsekvenserna av de åtgärder (begränsningsåtgärder, stödpaket osv.) som regeringen har fattat beslut om. Syftet med utredningen ska vara intersektionalitet med beaktande av kön och bland annat av ålder, socioekonomisk ställning, etnisk bakgrund och minoritetsgrupper. SHM, FM, ANM, UKM, IM m.m.)

### **Ministeriernas viktiga projekt som främjar jämställdhet mellan könen och som jämställdhetsperspektiv ska integreras i**

7.9. Incitamenten ökas så att skillnaden mellan kvinnor och män i deltagande i teknisk utbildning och IT-kodning minskar. KM.

7.10. I arbetet med att minska matsvinnet främjas jämställdhet som en del av programmet för klimatvänlig mat, som syftar till att minska klimatavtrycket av den mat som konsumeras och att öka förståelsen av matproduktion. JSM.

7.11. Utifrån befintligt material inleds en utredning om orsakerna och bakgrunderna till de inre skillnaderna i lärande mellan könen som en del av utvecklingsprogrammet Utbildning för alla. I utredningen identifieras målen för jämställdhetsprogrammet och skillnaderna i lärande mellan könen som regionala, språkliga och socioekonomiska fenomen och eventuellt som en lokal fråga, inbegripet skolval och inverkan av skillnaderna i lärande på hur stor del som söker till fortsatta studier. UKM

7.12. Säkerställande av genusperspektiv i handlingsplanen mot människohandel. JM

7.13. Försvarsförvaltningen deltar i arbetet i en brett sammansatt parlamentarisk kommitté som utreder utvecklandet av den allmänna värnplikten och fullgörandet av skyldigheten att försvara landet. I arbetet beaktas jämställdhetsperspektivet som en del av jämlikhetsfrågorna. FSM.

7.14. Åtagandet för hållbar utveckling innehåller en inskrivning om att antalet upprepade offererfarenheter ska reduceras. Detta har framför allt samband med våld mot kvinnor och å andra sidan unga mäns våldserfarenheter och överrepresentation som olycksoffer. I fråga om våld mot kvinnor ska vägledning till service följas upp som en av resultatmätarna. IM.

7.15. I statsrådets principbeslut om att främja invånarnas välfärd, hälsa och säkerhet 2030 eftersträvas även att minska ojämlikhet mellan könen. Genusperspektivet kommer även att beaktas i rusmedels- och beroendestrategin och i de program som handlar om rusmedel och beroende och som är anknutna till strategin. SHM.

- 7.16. Energi- och klimatstrategin. I anslutning till uppdateringen av energi- och klimatstrategin görs en bedömning av dess könskonsekvenser. ANM.
- 7.17. Under regeringsperioden bereds det fjärde nationella handlingsprogrammet Kvinnor, fred och säkerhet. Vid beredningen tas särskild hänsyn till observationerna om genomslaget i den slutrapport som ska sammanställas om programmet utgående från hur målen i programmet och målen i 1325-resolutionshelheten har uppnåtts. UM i samarbete med UKM, FSM, IM, SHM och ANM.
- 7.18. I de principiella riktlinjerna i strategin för den offentliga förvaltningen beaktas främjandet av jämställdhet mellan könen. FM.
- 7.19. Det förvaltningsövergripande samarbetsprogrammet för att halvera bostadslösheten MM.

## **8. Främjande av jämställdhet mellan könen i Europeiska unionen och i internationell verksamhet**

### Lägesbild

Det är fortfarande en lång väg kvar till jämställdhet mellan kvinnor och män i EU. År 2017 var Europeiska jämställdhetsinstitutets jämställdhetsindex 67 för EU som helhet, på en skala där 100 betyder fullständig jämställdhet mellan kvinnor och män. Från 2005 har utvecklingen gått relativt lite framåt, eftersom motsvarande poäng då var 62. Våld på grund av kön är en allvarlig kränkning av mänskliga rättigheter och ett allvarligt problem i EU: 33 procent av kvinnorna har utsatts för fysiskt och/eller sexuellt våld, medan 55 procent har utsatts för sexuella trakasserier. Det finns fortfarande stora skillnader mellan könen gällande ekonomisk situation. I EU är sysselsättningsgraden för kvinnor mer än 11 procentenheter lägre än sysselsättningsgraden för män. Kvinnor med invandrarbakgrund har särskilda utmaningar att hitta jobb. I EU är löneskillnaderna mellan könen nästan 16 procent och pensionsskillnaderna 30 procent.

Låga löner och små pensioner är också en orsak till att kvinnor löper en större fattigdomsrisik än män. En större del av omsorgsansvaret tillkommer kvinnor, vilket är en betydande orsak till att sysselsättningsgraden för kvinnor är lägre och att kvinnornas ställning på arbetsmarknaden sämre. Kvinnor använder merparten av familjeledigheterna och sköter största delen av det oavlönade omsorgsarbetet. Trots att fler kvinnor än män i EU tar examen från universitet, möter kvinnor fortfarande en del hinder på arbetsmarknaden. Dessutom är utbildnings- och arbetsmarknaderna även i EU-länderna segregerade. Endast 17 procent av de studerande i IKT-branschen är kvinnor och endast 19 procent av de studerande inom hälso- och sjukvård och på välfärdsområdet är män. De senaste åren har andelen kvinnor ökat i både det politiska och det ekonomiska beslutsfattandet. Trots detta står kvinnorna endast för 26 procent av styrelsemedlemmarna och för 8 procent av de verkställande direktörerna i de största börsbolagen.

Främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män och avskaffande av diskriminering på grund av kön hör till EU:s centrala principer som har skrivits in i EU:s grundfördrag och som fastställs i jämställdhetsdirektiven. Den 5 mars 2020 gav kommissionen ett meddelande om jämställdhetsstrategin för 2020–2025. I strategin presenteras EU:s centrala jämställdhetsutmaningar och kommissionens mål och åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen och för att avskaffa diskriminering på grund av kön. Kommissionen förbinder sig att se till att jämställdhetsperspektivet

integreras i EU:s samtliga politikområden och processer. De prioriterade områdena i strategin är följande: avskaffa könsrelaterat våld och könsstereotyper, främja en jämställd ekonomi, uppnå balans i representationen mellan könen vid beslutsfattande, integrera jämställdhetsperspektiv, göra upp könsmedvetna budgetar och främja integrering av jämställdhet mellan könen och stärkande av kvinnornas ställning i EU:s utrikespolitik. Det intersektionella perspektivet ska stärkas i EU:s jämställdhetspolitik.

Minskning av löneskillnaderna mellan könen och förebyggande av lönediskriminering hör också på EU-nivån till kärnan i jämställdhetspolitiken. Lönetransparens ökar möjligheterna att förebygga lönediskriminering och främjar principen om likvärdigt arbete, dvs. att lika lön betalas för lika och likvärdigt arbete oberoende av kön. Kommissionens initiativ till regelverk om lönetransparens offentliggörs före utgången av 2020.

Centrala instrument för att främja jämställdhet mellan könen är också pelaren för sociala rättigheter, som stärker EU:s sociala dimension, och Europeiska planeringsterminen som är ett instrument för att planera EU:s ekonomiska politik. För närvarande bereder kommissionen pelarens genomförandeplan som ska offentliggöras 2021. Pelaren omfattar 20 principer, bland annat för jämställdhet mellan könen och kombinerad av arbete och privatliv. De närmaste åren ska Europeiska planeringsterminen ändras utgående från FN:s mål för hållbar utveckling (inkl. SDG 5 jämställdhet).

Finland har redan i flera årtionden aktivt deltagit i det nordiska samarbetet och Europarådets samarbete i jämställdhetsfrågor. År 2021 kommer Finland att ha ordförandeskapet för Nordiska ministerrådet (NMR). Ordförandeprogrammet fastställs sommaren 2020. Följande teman har planerats för jämställdhetssektorn: småbarnspedagogik, särskilt främjande av jämställdhetsplanering inom småbarnspedagogiken och motverkande av könsstereotyper, mäns omsorgsansvar, särskilt faderskap, kvinnor och teknik, sexuella trakasserier och hatretorik på internet.

Globalt sett har flera miljarder människor under de senaste 25 åren lyfts ur extrem fattigdom och nu är fattigdomen mindre än någonsin tidigare. Mellan 1990 och 2015 minskade fattigdomen med i snitt en procent om året (från 36 procent till 10 procent). Minskningen av fattigdomen har emellertid avtagit och ojämlikheten inom länder har ökat. Det är mer sannolikt för kvinnor att leva i fattigdom än för män. Globalt sett är lönerna eller andra inkomster lägre för kvinnor än för män, kvinnor utför en avsevärt större del av det oavlönade omsorgsarbetet än vad män utför och tre fjärdedelar av kvinnorna i utvecklingsländerna jobbar inom den informella sektorn. Kvinnor, barn och speciellt flickor, personer med funktionsnedsättning och äldre personer får en mindre del av maten och de hushållsresurser som investeras i deras hälsa och utbildning är mindre. Frånskilda kvinnor och änkor är vanligen fattigare på grund av diskriminerande attityder. Det är positivt att antalet flickor som har antagits till grundskola har nästan fördubblats under de senaste 25 åren. Det finns dock stora skillnader mellan olika världsdelar och elevernas socioekonomiska bakgrunder. Fortfarande är två tredjedelar av sammanlagt 750 miljoner analfabeter kvinnor.

På global nivå är bilden av jämställdheten mellan könen tudelad. Å ena sidan har kvinnors och flickors ställning utvecklats de senaste tio åren. FN:s jämställdhetsorganisation, UN Women, har stött lagstiftning som stärker kvinnors och flickors rättigheter, utbildat kvinnliga chefer och engagerat pojkar och män i att främja jämställdhet. Dessutom har flera länder stärkt lagstiftning som förebygger våld mot kvinnor. I och med #metoo-kampanjen har sexuella trakasserier och sexuellt utnyttjande börjat bekämpas på ett allt mer systematiskt sätt. Å andra sidan möter kvinnors rättigheter och jämställdhetsfrågor globalt sett aldrig tidigare skådat motstånd från konservativa länder och aktörer, särskilt vad gäller sexuell och reproduktiv hälsa och sexuella och reproduktiva rättigheter samt rättigheter för sexuella minoriteter och könsminoriteter. Dessutom är könsrelaterat våld fortfarande ett stort problem på global nivå. År 2019 inledde Nordiska ministerrådet ett samarbete för att verka för lika rättigheter, möjligheter och behandling av HLBTIQ-personer. Finland är (en) ledarstat i en koalition för handling som granskar teknikens och innovationens roll i jämställdheten mellan könen

i processen Generation Equality som inleds 2020. Den femåriga processen leds av UN Women samt Frankrike och Mexiko och syftar till att på internationell nivå mobilisera resurser, även privata, för att påskynda genomförandet av Pekingdeklarationen och handlingsplanen från Peking och för att ta itu med de nya utmaningarna med jämställdheten. Generation Equality tillhandahåller även en plattform för att höra åsikter från civilsamhället och företag.

Finland vill också främja global jämställdhet mellan könen genom ett internationellt jämställdhetspris (IGEP) som delas ut vartannat år. Syftet med priset är att bidra till åtgärder som främjar jämställdhet och att främja den globala debatten om jämställdhet. Finland vill genom sitt exempel visa att satsningarna på ett jämlikt arbetsliv och beslutsfattande skapar en hållbar välfärd, och vi är övertygade om att det är till förmån för alla samhällen. Priset delas ut nästa gång 2021.

Medvetenheten om kvinnors roll i freds- och säkerhetsfrågor har ökat. Hela 82 av FN:s medlemsstater (läget i september 2019) har gjort upp egna Kvinnor, fred och säkerhet-handlingsprogram. Globalt sett är kvinnors deltagande i officiella fredsförhandlingar dock fortfarande litet. Endast 3 procent av fredsmedlarna i officiella fredsförhandlingar är kvinnor. Finland har förbundit sig starkt till FN:s säkerhetsråds resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet och till genomförandet av de nio övriga resolutioner som har följt på 1325. Finlands verksamhet styrs av det tredje nationella handlingsprogrammet Kvinnor, fred och säkerhet för 2018–2021. Jämställdhetsperspektivet har integrerats i utbildningen inom säkerhetssektorn och den civila krishanteringen.

### Regeringens mål

Finland ska stärka arbetet för jämställdhet på EU-nivå och understöder EU:s starka jämställdhetsstrategi och ett effektivt genomförande av den. Enligt Finland är det viktigt att strategin innehåller såväl särskilda åtgärder för att främja jämställdheten som integrering av jämställdhetsperspektivet i alla steg i beslutsfattandet. Målet är att EU:s budget ska främja jämställdhet. Enligt Finland är det positivt att strategin betonar ett intersektionellt perspektiv som utgår från mångfalden av kvinnor. Det är också på EU-nivån viktigt att beakta köns mångfalden. Regeringen har som mål att jämställdheten beaktas i unionens funktioner, särskilt i de ledande uppgifterna.

I enlighet med regeringsprogrammet är Finlands mål att EU ska öka sitt arbete mot allt våld mot kvinnor och att Istanbulkonventionen ska genomföras fullt ut i all verksamhet i EU. Finland strävar till att främja EU:s anslutning till Istanbulkonventionen.

Det centrala i Finlands utrikes- och säkerhetspolitik är arbete för de mänskliga rättigheterna, rättsstatsprincipen, demokrati, frihet, tolerans och jämställdhet i all internationell verksamhet. Finlands utrikes- och säkerhetspolitik har som centralt mål att systematiskt främja jämställdhet och tillgodoseende flickors och kvinnors mänskliga rättigheter till fullo. Utvecklingsarbetet görs långsiktigt i syfte att minska fattigdomen och ojämlikheten. Främjande av jämställdhet mellan könen är inte enbart en värdering i sig, utan nödvändigt för att minska fattigdomen.

Finland främjar jämställdhet mellan könen på två spår som stöder varandra och som fokuserar på både särskilda åtgärder och jämställdhetsintegrering. De särskilda åtgärderna gäller kvinnors och flickors ställning och rättigheter och fokuserar på kvinnors och flickors rätt att leva utan våld och trakasserier, inbegripet rätten att besluta om sin egen kropp samt rätten till icke-diskriminerande sexuell och reproduktiv hälsa och sexuella och reproduktiva rättigheter. Dessa rättigheter ska säkerställas för alla kvinnor och flickor, inklusive personer med funktionsnedsättning. Kvinnor och flickor med funktionsnedsättning ska beaktas i all utvecklingspolitik, även vid humanitärt bistånd. Utöver de särskilda åtgärderna ska jämställdhet främjas genom integrering så att

jämställdhetsåtgärder ska ingå i följande prioriterade områden: att stärka den ekonomiska basen och skapa arbetstillfällen i utvecklingsländerna, stödja utbildning, fungerande samhällen och demokrati, bekämpa klimatförändringen och använda naturresurser på ett hållbart sätt.

Finland ska stödja, stärka och utveckla den internationella rätten och det multilaterala fördragssystemet. Vi måste arbeta för ett stärkt genomförande och en stärkt övervakning av de internationella människorättskonventionerna, inbegripet Istanbulkonventionen om förebyggande av våld mot kvinnor.

Finland uppmärksammar särskilt tillgodoseende av rättigheterna och delaktighet i beredningen av utvecklingspolitiken när det gäller personer i särskilt sårbar ställning och minoriteter. Vid genomförandet ska dessa gruppers egen expertis tillgodogöras.

Regeringen syftar till att i enlighet med det nationella handlingsprogrammet ytterligare öka integreringen av agendan Kvinnor, fred och säkerhet och att säkerställa att Finland även framöver hör till de länder som går i täten när det gäller genomförande och främjande av agendan. Finland arbetar för att kvinnor ska bli delaktiga i fredsförhandlingar och fredsbygge, med betoning på trygghet av kvinnors och flickors rättigheter i fredsprocesserna. En hållbar fred kan inte byggas på strukturer som upprätthåller ojämlikhet.

Ett viktigt prioriteringsområde för Finlands utvecklingssamarbete är kvinnors och flickors ställning och rättigheter. I enlighet med de genomgående målen för utvecklingspolitiken stärks intersektionaliteten i jämställdhetsarbetet. Finlands utvecklingspolitik fokuserar särskilt på att främja funktionshindrade kvinnors och flickors ställning och rättigheter. Finlands människorättspolitik betonar betydelsen av sexuell och reproduktiv hälsa och sexuella och reproduktiva rättigheter samt bekämpning av våld mot kvinnor.

### Åtgärder

- 8.1. Finland ska stärka arbetet för jämställdhet på EU-nivå och arbeta för ett effektivt genomförande av EU:s jämställdhetsstrategi såväl genom särskilda åtgärder för att främja jämställdhet som genom integrering av jämställdhetsperspektivet. Finland deltar i att stärka och utveckla jämställdhetsintegreringen och integreringsprocessen genom konkreta åtgärder. Dessa inbegriper bedömningar av könskonsekvenser särskilt inom kommissionens övergripande prioriteringar, till exempel åtgärderna för digitalisering och demografisk förändring, klimatpolitiken, den ekonomiska politiken och genomförandet av Agenda 2030 i EU. Finland ska arbeta för jämställdhetsintegrering i rådets arbete och en könsmedveten budgetering i EU. SRK, SHM och alla ministerier.
- 8.2. Finland understöder principen om lika lön genom EU-lagstiftning som ökar öppenheten i fråga om löner och lönesättning. Enligt Finland är det dessutom viktigt att begreppet likvärdigt arbete ska förtydligas. SRK, SHM.
- 8.3. För att jämställdhet mellan könen ska kunna uppnås är det viktigt att genomföra pelaren för sociala rättigheter. Finland anser att det är mycket bra att kommissionen har inlett en process i syfte att offentliggöra en plan för genomförande av pelaren för sociala rättigheter i början av 2021 och aktivt inverkar på genomförandet av pelaren. Jämställdhet mellan könen ska främjas och principerna för välfärdsekonomi stärkas som en del av Europeiska planeringsterminen. SRK, SHM.

- 8.4. Inom den internationella människorättspolitikerna ska Finland fortsätta sin aktiva verksamhet för att försvara kvinnors och flickors rättigheter. Temat har också lyfts fram starkt i samband med Finlands kandidatur till att bli medlem i FN:s råd för mänskliga rättigheter för perioden 2022–2024. Följs upp genom att utnyttja rapporteringen i handlingsplanen för jämställdhet i EU:s yttre förbindelser (Gender Action Plan) gällande yttranden och ståndpunkter på hög nivå om jämställdhet mellan könen. UM.
- 8.5. Genom ekonomisk planering och verksamhetsplanering verkställs målet i regeringsprogrammet om att 85 procent av alla nya projekt för utvecklingssamarbete stegvis ska ha jämställdhetsfrämjande mål. Uppnåendet av målet ska följas upp årligen (antalet projekt och beloppet av finansiering). UM.
- 8.6. Jämställdhet mellan könen ska integreras i allt utvecklingssamarbete. Särskilt fokus ska läggas på funktionshindrade kvinnors och flickors ställning och rättigheter. Könskonsekvenser och könsnormer ska utvärderas och följas upp på ett mer systematiskt sätt än tidigare. Genomförandet ska stärkas genom instruktioner, verktyg och personalutbildning. Genomförandet ska följas upp och utvärderas på ett systematiskt sätt. UM.
- 8.7. Antalet experter som fungerar som jämställdhetsrådgivare och kontaktpersoner i jämställdhetsfrågor ska ökas i civila krishanteringsoperationer. Som kandidater till dessa poster ska Finland erbjuda fler manliga personer än tidigare. Det ska säkerställas att jämställdhetsperspektivet har integrerats i krishanteringsutbildningen och krishanteringsövningarna. IM, UM.

## 9. Uppföljning och information om jämställdhetsprogrammet

### Uppföljning

#### En grupp på politisk nivå för behandling av jämställdhetsfrågor

För att genomföra och följa upp jämställdhetsprogrammet utses en grupp som består av statssekreterare och som leds av minister Blomqvist, som ansvarar för jämställdhetsfrågor. Gruppen ska behandla jämställdhetsfrågor och har bland annat till uppgift att följa upp genomförandet av regeringens jämställdhetsprogram. Dessutom drar gruppen upp riktlinjer för beredning av den jämställdhetsredogörelse som ska överlämnas till riksdagen 2021. Redogörelsen kommer att innefatta de nationella jämställdhetspolitiska målen som sträcker sig över valperioden. För uppföljning av målen bereds i enlighet med regeringsprogrammet ett uppföljningssystem som täcker statens olika förvaltningsområden.

#### Jämställdhetsgruppernas nätverk som består av ministeriernas personal

Jämställdhetsgruppernas nätverk är en etablerad samarbetsform i ministeriernas jämställdhetsarbete. Framöver ska uppföljningen av jämställdhetsprogrammet och genomförandet av de konkreta åtgärderna behandlas i jämställdhetsgruppernas nätverk med nödvändiga mellanrum. Varje ministerium ska utse en ansvarig person som deltar i nätverkets möten om jämställdhetsprogrammet och rapporterar hur det egna ministeriet har genomfört åtgärder.

#### Samarbete med medborgarorganisationer

Växelverkan med civilsamhällesorganisationer och andra berörda parter är viktig också efter att jämställdhetsprogrammet har godkänts. Jämställdhetsmöte, som sammankallas en gång om året, är en metod för att växelverka, informera om framstegen i programmet och höra flera organisationer och berörda parter.

### Kommunikation

En kommunikationsplan ska beredas i samarbete med kommunikationsenheten vid social- och hälsovårdsministeriet.

Åtgärder i regeringens jämställdhetsprogram efter kapitel	ansvarig(a)
<b>2. Jämställdhet i arbetslivet och vid ett ekonomiskt beslutsfattande</b>	
2.1. Lönetransparensen ska främjas genom lagstiftning. En arbetsgrupp på trepartsbasis ska inrättas för att bereda regeringens mål om att i jämställdhetslagen ta in bestämmelser om utvidgade rättigheter och faktiska möjligheter för personal, personalrepresentanter och enskilda arbetstagare att öka lönededvetenheten och effektivare ingripa i lönediskriminering.	SHM
2.2. Diskriminering på grund av graviditet ska förebyggas. Lagstiftningen ska preciseras så att graviditet och uttag av familjeledighet inte får ha någon inverkan på huruvida en visstidsanställning förlängs. Det ska göras en utredning om hur anställningsskyddet för dem som återgår till arbetet efter familjeledighet kan förbättras, och utifrån resultaten av utredningen ska det vidtas behövliga lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder. Ärendet ska behandlas i en arbetsgrupp på trepartsbasis. Arbetsgruppen ska bereda genomförandet av direktivet om balans mellan arbete och privatliv och leds av arbets- och näringsministeriet.	ANM
2.3. Ställningen för dem som har snuttjobb och nolltimmarsavtal ska förbättras. En utredning ska göras och lagstiftningen stärkas.	ANM
2.4. Invandrarkvinnors möjlighet att delta i integrationsutbildning och språkundervisning ska säkerställas som ett led i åtgärdsprogrammet för integration (en redogörelse).	ANM
2.5. Regeringen har som mål att förbättra den jämlika representationen av båda könen i börsbolags styrelser. Målet är att andelen kvinnor respektive män ska vara minst 40 procent i små och medelstora börsbolags styrelser. Regeringen har som mål att en jämlik representation i första hand ska uppnås i enlighet med Värdepappersmarknadsföreningens kod för bolagsstyrning och genom bolagens egna åtgärder. Regeringen ska följa upp hur målet uppnås och varje år utvärdera huruvida utvecklingen är tillräcklig. Dessutom ska det göras en undersökning/utredning om vilka orsaker som begränsar andelen kvinnor av styrelsemedlemmarna, de verkställande direktörerna och medlemmarna i ledningsgrupperna i börsbolag.	JM, SHM
2.6. Regeringen fortsätter den målinriktade verksamheten för att öka andelen kvinnor i statsägda bolags styrelser och ledningsgrupper utifrån de mål som ställdes upp 2004. Framstegen i hur dessa mål och de jämställdhetsmål som	SRK

ingår i principbeslutet om statens ägarpolitik uppnås ska årligen följas upp i regeringens berättelser till riksdagen.	
<b>3. Kombinerad av arbete och familjeliv och en mer jämn fördelning av omsorgsansvaret</b>	
3.1. Det ska göras en utredning av möjligheterna att införa mer flexibilitet i arbetstiderna. Syftet med detta är att det ska bli lättare att kombinera arbete och familjeliv på ett balanserat sätt och att människor ska orka stanna kvar längre i arbetslivet. Målet är att förbättra möjligheterna att jobba deltid för i synnerhet småbarnsföräldrar och människor som tar hand om äldre anhöriga.	ANM
3.2. Moderskapslagen och faderskapslagen ska slås ihop till en föräldralag.	JM
3.3. Åtgärdsförslagen i utredningen om växelvist boende ska främjas.	JM
3.4. Ett jämlikt delat föräldraskap ska stödjas. Barn ska ges möjlighet att ha två likvärdiga adresser.	FM
<b>4. Främjande av jämställdhet mellan könen inom småbarnspedagogiken och utbildningen</b>	
4.1 Det ska föreskrivas att jämställdhets- och likabehandlingsplanerna är förpliktande inom småbarnspedagogiken.	SHM
4.2. Inom ramen för de projekt som ingår i programmet Utbildning för alla bereds lagar, bestående finansieringsarrangemang samt effektfulla rutiner och tillvägagångssätt som ökar jämlikheten. Målet är bland annat att minska och förebygga sådana skillnader i lärande som beror på socioekonomisk bakgrund, invandrarbakgrund eller kön.	UKM
4.3. Inom ramen för Utbildning för alla genomförs ett projekt för utveckling av fortutbildningen av lärare, personal och ledning inom småpedagogiken och skolchefer. Målet är att främja jämställdhet mellan könen och att minska könssegregationen i arbetslivet och utbildningen.	UKM
4.4. Undervisnings- och handledningspersonalens yrkeskompetens och pedagogiska kompetens ska säkerställas. Finansiering ska beviljas för anställning av lärare och handledare inom yrkesutbildning samt stödinsatser i undervisningen och handledningen. Målet är att förebygga att studier avbryts, effektivisera genomgången av utbildning, förebygga utslagning och öka jämställdheten mellan studerande.	UKM
4.5. Under våren 2020 gjorde undervisnings- och kulturministeriet en kort preliminär utredning om främjande av jämställdhet och jämlikhet i forsknings- och utvecklingsverksamhet vid universitet och yrkeshögskolor. Som utredningsmaterial används högskolornas jämställdhets- och jämlikhetsplaner. Resultaten ska utnyttjas vid förhandlingarna om resultatavtal med högskolorna våren 2020. Lägesbilden fördjupas så att ett mer omfattande projekt inleds under 2020 för att utreda om jämställdhet och	UKM



jämlikhet har uppnåtts inom forskning, utveckling och innovation (FoUI) under 2020. UKM	
4.6. En plan för tillgång till högskoleutbildning kommer att utarbetas. Planen ska behandla den sociala, regionala och språkliga jämlikheten inom högskoleutbildningen samt eventuella hinder för olika minoritetsgrupper att söka till högskoleutbildning. Utifrån utredningen vidtas de åtgärder som behövs. Avsikten är att som ett led i tillgången till högskoleutbildning granska hur stopp har satts för könssegregationen i högskoleutbildningen.	UKM
<b>5. Minskning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer</b>	
5.1. Under regeringsperioden ska sådana förvaltningsövergripande åtgärder vidtas med vilka man i högre grad än i dag systematiskt ingriper i sådana trakasserier, hot eller att någon görs till måltavla, som hotar yttrandefriheten, myndighetsverksamheten, forskningen och informationsförmedlingen. Tillräckliga resurser samt expertis ska tryggas för bekämpning och utredning av de brott som nämns ovan. Systematisk uppföljning av läget kring diskriminering och hatbrott ska främjas nationellt och internationellt.	JM
5.2. En totalreform av lagstiftningen om sexualbrott ska genomföras och utgångspunkterna för den ska vara integritet och rätt till sexuell självbestämmanderätt. Strafflagens definition av våldtäkt ska ändras så att den baseras på avsaknad av samtycke och så att rättssäkerheten tillgodoses.	JM
5.3. Lagstiftningen om besöksförbud förnyas så att den bättre tryggar offrets rättigheter.	JM
5.4. Skärpningsgrunderna i 6 kap. 5 § i strafflagen ska kompletteras med en bestämmelse om att en skärpningsgrund är att brottet begås utifrån ett motiv som baseras på kön.	JM
5.5. Social- och hälsovårdsministern och ministern för nordiskt samarbete och jämställdhet ska ordna rundabordssamtal om sexuella trakasserier med sakkunniga. Som resultat av de diskussioner som gäller olika förvaltningsområden ska rekommendationer utformas för att förebygga sexuella trakasserier. SHM	SHM
5.6. Medling ska inte användas i situationer där medlingen kan hota offrets rättssäkerhet. Det ska bedömas om användningen av medling vid våld i nära relationer ska fortsättas.	SHM
5.7. En lag om hjälp till offer för människohandel ska utarbetas, och lagen ska säkerställa kommunernas möjligheter att hjälpa offren. Till social- och hälsovårdslagarna fogas ett omnämnande om offer för människohandel. Lagen om mottagande ska ses över så att anknytningen till straffprocessen blir svagare på det sätt som internationella förpliktelser förutsätter.	SHM
5.8. Bestämmelser om trygg boendeservice med stöd för offer för människohandel ska utfärdas och boendeservicen sörjas för på det sätt som EU-lagstiftningen förutsätter. De tillsyns- och styrningsuppgifter som gäller verksamheten ska tillfalla Institutet för hälsa och välfärd.	SHM

5.9. Det ska göras en utredning av lägesbilden över prostitutionen i Finland.	SHM
<b>6. Förbättring av ställningen för dem som hör till könsminoriteter</b>	
6.1. En lag om fastställande av könstillhörighet som respekterar självbestämmanderätten kommer att stiftas. Kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga avlägsnas och medicinsk vård åtskiljs från korrigerande av juridiskt kön.	SHM
6.2. Könstillhörigheten ska kunna korrigeras av en myndig person som visar upp en motiverad utredning av att han eller hon permanent upplever sig tillhöra det andra könet. Korrigerande av könstillhörighet förbinds med en betänketid.	SHM
6.3. Personbeteckningens könsbundenhet ska slopas i samband med förnyandet av personbeteckningen utifrån finansministeriets utredning.	FM
6.4. Intersexuella barns självbestämmanderätt ska stärkas och kosmetisk, icke-medicinsk könsorganskirurgi på små barn ska slopas.	SHM
<b>7. Främjande av jämställdhet mellan könen i relevanta reformer och integrering av jämställdhetsperspektiv</b>	
7.1. Regeringen förbinder sig att främja jämställdheten mellan könen i budgetprocessen. Den könsmedvetna budgeteringen ska främjas som en del av arbetet med att utveckla budgeteringen enligt principerna för hållbar utveckling.	FM
7.2. Anvisningen till ministerierna om uppgörande av budget ska stärkas och preciseras vad gäller inskrivningarna av könskonsekvenser. I processen för uppgörande av budget ska det genom styrning och uppföljning säkerställas att bedömningar av könskonsekvenser görs.	FM, SHM, andra ministerier
7.3. Ministerierna ska på ett planmässigt sätt integrera könsperspektiv i sina viktigaste processer, framför allt budgeteringen, resultatstyrningen och lagberedningen. Antalet bedömningar av könskonsekvenser och kvaliteten på bedömningarna följs upp årligen.	SHM, alla ministerier
7.4. Det operativa jämställdhetsarbetet fortsätter och stärks på ministerierna. Nödvändiga personalresurser (samordnare) och tjänstemannaledningens stöd ska säkerställas för utvecklingsarbetet. Ministerierna genomför och följer aktivt upp sina operativa jämställdhetsplaner.	Alla ministerier
7.5. Utvecklingen av jämställdhetsintegreringen fortsätter inom hela statsförvaltningen.	SHM, alla ministerier
7.6. Kunskaperna om jämställdhet ska stärkas inom statsförvaltningen. Den e-utbildning som har planerats för statsförvaltningen i temat integrering av jämställdhetsperspektiv börjar användas aktivt. Ledningen i ministeriernas ämbetsverk och inrättningar ska se till att personalen deltar i utbildningen. Dessutom ska ministerierna ta med information om jämställdhet mellan könen i sina utbildningar (arbetsintroduktion och annan personalutbildning). Målet är att	SHM, alla ministerier

betydligt höja kompetensnivån under regeringsperioden. Regeringen följer upp framstegen årligen.	
7.7. Produktionen och användningen av information som har analyserats efter kön ska stärkas som underlag för beredning och beslutsfattande.	Alla ministerier
7.8. Det ska göras en bred utredning/undersökning om coronakrisens hälsokonsekvenser, ekonomiska konsekvenser och sociala konsekvenser för de olika könen på kort sikt och på lång sikt. Granskningen ska omfatta könskonsekvenserna av de åtgärder som regeringen har fattat beslut om. Syftet med utredningen ska vara intersektionalitet med beaktande av kön och bland annat av ålder, socioekonomisk ställning, etnisk bakgrund och minoritetsgrupper. SHM, FM, ANM, UKM, IM m.m.)	
<b>Ministeriernas viktiga projekt som främjar jämställdhet mellan könen och som jämställdhetsperspektiv ska integreras i</b>	
7.9. Incitamenten ökas så att skillnaden mellan kvinnor och män i deltagande i teknisk utbildning och IT-kodning minskar.	KM
7.10. I arbetet med att minska matsvinnet främjas jämställdhet som en del av programmet för klimatvänlig mat, som syftar till att minska klimatavtrycket av den mat som konsumeras och att öka förståelsen av matproduktion.	JSM
7.11. Utifrån befintligt material inleds en utredning om orsakerna och bakgrunderna till de inre skillnaderna i lärande mellan könen som en del av utvecklingsprogrammet Utbildning för alla. I utredningen identifieras målen för jämställdhetsprogrammet och skillnaderna i lärande mellan könen som regionala, språkliga och socioekonomiska fenomen och eventuellt som en lokal fråga, inbegripet skolval och inverkan av skillnaderna i lärande på hur stor del som söker till fortsatta studier.	UKM
7.12. Säkerställande av genusperspektiv i handlingsplanen mot människohandel. JM	JM
7.13 Försvarsförvaltningen deltar i arbetet i en brett sammansatt parlamentarisk kommitté som utreder utvecklandet av den allmänna värnplikten och fullgörandet av skyldigheten att försvara landet. I arbetet beaktas jämställdhetsperspektivet som en del av jämlikhetsfrågorna.	FSM
7.14. Åtagandet för hållbar utveckling innehåller en inskrivning om att antalet upprepade offererfarenheter ska reduceras. Detta har framför allt samband med våld mot kvinnor och å andra sidan unga mäns våldserfarenheter och överrepresentation som olycksoffer. I fråga om våld mot kvinnor är vägledning till service följas upp som en av resultatmätarna.	IM
7.15. I statsrådets principbeslut om att främja invånarnas välfärd, hälsa och säkerhet 2030, eftersträvas även att minska ojämlikhet mellan könen. Genusperspektivet kommer även att beaktas i rusmedels- och beroendestrategin och i de program som handlar om rusmedel och beroende och som är anknutna till strategin.	SHM

7.16. Energi- och klimatstrategin. I anslutning till uppdateringen av energi- och klimatstrategin görs en bedömning av dess könskonsekvenser.	ANM
7.17. Under regeringsperioden bereds det fjärde nationella handlingsprogrammet Kvinnor, fred och säkerhet. Vid beredningen tas särskild hänsyn till observationerna om genomslaget i den rapport som ska sammanställas om den slutliga värderingen av programmet utgående från hur målen i programmet och målet i 1325-resolutionshelheten har uppnåtts.	UM och UKM, FSM, IM, SHM, ANM
7.18. I de principiella riktlinjerna i strategin för den offentliga förvaltningen beaktas främjandet av jämställdhet mellan könen.	FM
7.19. Det förvaltningsövergripande samarbetsprogrammet för att halvera bostadslösheten.	MM
<b>8. Främjande av jämställdhet mellan könen i Europeiska unionen och i internationell verksamhet</b>	
8.1. Finland ska stärka arbetet för jämställdhet på EU-nivå och arbeta för ett effektivt genomförande av EU:s jämställdhetsstrategi såväl genom särskilda åtgärder för att främja jämställdhet som genom integrering av jämställdhetsperspektivet. Finland deltar i att stärka och utveckla jämställdhetsintegreringen och integreringsprocessen genom konkreta åtgärder. Dessa inbegriper bedömningar av könskonsekvenser särskilt inom kommissionens övergripande prioriteringar, till exempel åtgärderna för digitalisering och demografisk förändring, klimatpolitiken, den ekonomiska politiken och genomförandet av Agenda 2030 i EU. Finland ska arbeta för jämställdhetsintegrering i rådets arbete och en könsmedveten budgetering i EU.	SRK, SHM och alla ministerier
8.2. Finland understöder principen om lika lön genom EU-lagstiftning som ökar öppenheten i fråga om löner och lönesättning. Enligt Finland är det dessutom viktigt att begreppet likvärdigt arbete ska förtydligas.	SRK, SHM
8.3. För att jämställdhet mellan könen ska kunna uppnås är det viktigt att genomföra pelaren för sociala rättigheter. Finland anser att det är mycket bra att kommissionen har inlett en process i syfte att offentliggöra en plan för genomförande av pelaren för sociala rättigheter i början av 2021 och aktivt inverkar på genomförandet av pelaren. Jämställdhet mellan könen ska främjas och principerna för välfärdsekonomi stärkas som en del av Europeiska planeringsterminen.	SRK, SHM
8.4. Inom den internationella människorättspolitiken ska Finland fortsätta sin aktiva verksamhet för att försvara kvinnors och flickors rättigheter. Temat har också lyfts fram starkt i samband med Finlands kandidatur till att bli medlem i FN:s råd för mänskliga rättigheter för perioden 2022–2024. Följs upp genom att utnyttja rapporteringen i handlingsplanen för jämställdhet i EU:s yttre förbindelser (Gender Action Plan) gällande yttranden och ståndpunkter på hög nivå om jämställdhet mellan könen.	UM

8.5. Genom ekonomisk planering och verksamhetsplanering verkställs målet i regeringsprogrammet om att 85 procent av alla nya projekt för utvecklingssamarbete stegvis ska ha jämställdhetsfrämjande mål. Uppnåendet av målet ska följas upp årligen (antalet projekt och beloppet av finansiering).	UM
8.6. Jämställdhet mellan könen ska integreras i allt utvecklingssamarbete. Särskilt fokus ska läggas på funktionshindrade kvinnors och flickors ställning och rättigheter. Könskonsekvenser och könsnormer ska utvärderas och följas upp på ett mer systematiskt sätt än tidigare. Genomförandet ska stärkas genom instruktioner, verktyg och personalutbildning. Genomförandet ska följas upp och utvärderas på ett systematiskt sätt.	UM
8.7. Antalet experter som fungerar som jämställdhetsrådgivare och kontaktpersoner i jämställdhetsfrågor ska ökas i civila krishanteringsoperationer. Som kandidater till dessa poster ska Finland erbjuda fler manliga personer än tidigare. Det ska säkerställas att jämställdhetsperspektivet har integrerats i krishanteringsutbildningen och krishanteringsövningarna.	IM, UM.

### Litteratur- och källförteckning

Alanko Katarina: Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa?

Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura & Seta: Helsingfors 2014.

<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/sateenkaarinuori.pdf>

Alasaari Nea – Katainen Reija: Utredning om främjandet av jämställdhet inom småbarnspedagogiken. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2016:36. Helsingfors 2016.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75093/RAP-2016-36-varhaiskasvatustasy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Attila Henna – Pietiläinen Marjut – Keski-Petäjä Miina – Hokka Päivi – Nieminen Markku: Jämställdhetsbarometern 2017. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 8/2018. Helsingfors 2018.

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM\\_08\\_2018\\_Tasa-arvobarometri%202017\\_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Arbets- och näringsministeriet: Integration databas.

<http://kototietokanta.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/Kototietokanta/?rxid=1208a683-3357-4701-a7d4-881d125795dc>

Council of Europe: Algorithms and human rights; Study on the human rights dimensions of automated data processing techniques and possible regulatory implications. Council of Europe study DGI(2017)12.

<https://rm.coe.int/algorithms-and-human-rights-study-on-the-human-rights-dimension-of-aut/1680796d10>

Diskrimineringsombudsmannen: Sexuellt utnyttjade människohandelsoffer med nigeriansk bakgrund i Finland: tillämpningspraxis för utlänningslagen. Promemoria 2016.

<https://www.syrjinta.fi/documents/14476/0/nigerianska+m%C3%A4nniskohandelsoffer+svenska/b1847bf5-fd3c-4f18-aaa8-170ab580c1b2>

Elomäki Anna: Integrering av könsperspektivet i statsförvaltningen i Finland 2004–2014. En utvärderingsutredning. Social- och hälsovårdsministeriets publikation 2014.

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70327/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3542-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70327/URN_ISBN_978-952-00-3542-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Elomäki Anna – Ylöstalo Hanna (red.): Jämställd budgetering och bedömning av budgetens könskonsekvenser. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 58/2018. September 2018.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161000/52-2018-Tasa-arvoa%20talousarvioon.pdf>

Eur-lex: Meddelande. Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén. En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020–2025. Bryssel 5.3.2020.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>

Eurofound: Sixth European Working Conditions Survey 2015.

<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE): Jämställdhetsindex 2019.

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE): Jämställdhetsindex 2019. Balans mellan arbete och privatliv.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>

Europeiska kommissionen: Jämställdhetsstrategin: Ett jämställt EU i sikte. 5.3.2020.

Pressmeddelande.

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/IP\\_20\\_358](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/IP_20_358)

[European Union Agency for Fundamental Rights: The fundamental rights situation of intersex people. 04/2015.](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-focus-04-intersex.pdf)

<https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-focus-04-intersex.pdf>

Finansministeriet: Slutrapport om förnyandet av personbeteckningen. Finansministeriets publikationer – 2020:20.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162231/VM\\_2020\\_42.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162231/VM_2020_42.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Finlands näringsliv rf.: Vain joka neljäs ilmoittaa työnantajalle kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä. Meddelande 13.2.2018.

<https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2018/02/13/vain-joka-neljas-ilmoittaa-tyonantajalle-kokemastaan-seksuaalisesta-hairinnasta/>

Finlands officiella statistik (FOS): Andelen kvinnor med finländsk bakgrund i fruktsamheten har minskat. ISSN=1798–2391. 02/2018. Helsingfors: Statistikcentralen 2019.

[http://tilastokeskus.fi/til/synt/2018/02/synt\\_2018\\_02\\_2019-12-04\\_tie\\_001\\_sv.html?ad=notify](http://tilastokeskus.fi/til/synt/2018/02/synt_2018_02_2019-12-04_tie_001_sv.html?ad=notify)

Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning 2019. ISSN=1798–7830. Helsingfors: Statistikcentralen 2019.

<https://www.stat.fi/til/tyti/2019/index.html>

Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning 2018, Familjer och arbete. Statistikcentralen 2019.

[https://www.stat.fi/til/tyti/2018/14/tyti\\_2018\\_14\\_2019-11-14\\_fi.pdf](https://www.stat.fi/til/tyti/2018/14/tyti_2018_14_2019-11-14_fi.pdf)

Finlands officiella statistik (FOS): Familjer. ISSN=1798–3215. Årsöversikt 2018, 3. Perheistä 38 prosenttia lapsiperheitä. Helsingfors: Statistikcentralen 2018.

[http://www.stat.fi/til/perh/2018/02/perh\\_2018\\_02\\_2020-01-31\\_kat\\_003\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/perh/2018/02/perh_2018_02_2020-01-31_kat_003_fi.html)

Finlands officiella statistik (FOS): FPA-statistik, Förmåner till barnfamiljer 2018. Social trygghet 2019.

[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/303480/Kelan\\_lapsiperhe\\_etuustilasto\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/303480/Kelan_lapsiperhe_etuustilasto_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Finlands officiella statistik (FOS): Genomsnittlig månadslön efter arbetsgivarsektor och kön, 2000–2019. Statistikcentralen: PxWeb databaser.

[http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin\\_pal\\_ati\\_vv/statfin\\_ati\\_pxt\\_122k.px/](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin_pal_ati_vv/statfin_ati_pxt_122k.px/)

Finlands officiella statistik (FOS): Minskningen av fruktsamheten avtog år 2019. ISSN=1798–2391. 2019. Helsingfors: Statistikcentralen 2019.

[http://tilastokeskus.fi/til/synt/2019/synt\\_2019\\_2020-04-24\\_tie\\_001\\_sv.html](http://tilastokeskus.fi/til/synt/2019/synt_2019_2020-04-24_tie_001_sv.html)

Finlands officiella statistik (FOS): Sysselsättning. ISSN=1798–5528. Helsingfors: Statistikcentralen 2020.

[http://www.stat.fi/til/tyokay/index\\_sv.html](http://www.stat.fi/til/tyokay/index_sv.html)

Finlands officiella statistik (FOS): Unga 15–29-åringars deltagande på arbetsmarknaden och i utbildning efter kön och ålder, 2008–2019. Statistikcentralens PxWeb databaser.

[http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin\\_tym\\_tyti\\_vv/statfin\\_tyti\\_pxt\\_11pq.px/](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/sv/StatFin/StatFin_tym_tyti_vv/statfin_tyti_pxt_11pq.px/)

FN:s handlingsplan för hållbar utveckling, Agenda 2020–2030

<https://um.fi/agenda-2030-de-globala-malen-for-hallbar-utveckling>

Förbundet för Ensamstående Föräldrar rf: Yhden vanhemman perheet tilastoina.

<https://www.yvpl.fi/edunvalvonta/yhden-vanhemman-perheet-tilastoina/>

Hjälpsystemet för offer för människohandel. Lägesrapport 1.1–31.12.2019.

[http://www.ihmiskauppa.fi/files/505/Ihmiskaupan\\_uhrien\\_auttamisjarjestelman\\_tilannekatsaus\\_1.1.-\\_31.12.2019.pdf](http://www.ihmiskauppa.fi/files/505/Ihmiskaupan_uhrien_auttamisjarjestelman_tilannekatsaus_1.1.-_31.12.2019.pdf)

Horttanainen Anne – Kajala Ville: Keskuskauppakamarin naisjohtajakatsaus. Naiset pörssiyritysten johdossa. Centralhandelskammaren 3/2020.

<https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2020/03/kauppakamarinnaisjohtajakatsaus.pdf>

Inrikesministeriet: Människohandel är en utmaning när det gäller mänskliga rättigheter.

<https://intermin.fi/sv/polisvasendet/manniskohandel>

Institutet för hälsa och välfärd, blogginlägg 2017.

<https://blogi.thl.fi/miesten-valiset-terveyserot-kertovat-jakolinjoista-suomessa/>

Institutet för hälsa och välfärd: Ihmiskauppa ja prostituutio. Institutet för hälsa och välfärd 2020.

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/vakivalta-ja-hairinta/ihmiskauppa-ja-prostituutio>

Institutet för hälsa och välfärd: Koulutuksen sukupuolen mukainen segregaatio. Institutet för hälsa och välfärd 2020.

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/koulutus-ja-kasvatus/koulutuksen-sukupuolen-mukainen-segregaatio>

Institutet för hälsa och välfärd: Miesten väliset terveyserot kertovat jakolinjoista Suomessa.

Institutet för hälsa och välfärd: Opintomenestys ja sukupuoli. Institutet för hälsa och välfärd 2019.

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/koulutus-ja-kasvatus/opintomenestys-ja-sukupuoli>

Institutet för hälsa och välfärd: Seksuaalinen häirintä. Institutet för hälsa och välfärd 2020.

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/vakivalta-ja-hairinta/seksuaalinen-hairinta>

Institutet för hälsa och välfärd: Sukupuolten hyvinvointi- ja terveyserot. Institutet för hälsa och välfärd 2020.

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/hyvinvointi-ja-terveys/sukupuolten-hyvinvointi-ja-terveyserot>

Institutet för hälsa och välfärd: Toisella asteella opiskelevien sateenkaarinuorten hyvinvointi 2017. Kouluterveyskyselyn tuloksia. 9/2017.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135233/URN\\_ISBN\\_978-952-302-909-5.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135233/URN_ISBN_978-952-302-909-5.pdf?sequence=1)

Intersexualitet: information om intersexualitet.

<http://intersukupuolisuus.fi/etusivu/>

Justitieministeriet: Häirintä on syrjintää. Policy brief 1/2018 syrjintä Suomessa. Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta. Justitieministeriets publikation 2018.

<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/11141214/H%C3%A4irint%C3%A4+Policy+Brief+FI/032fded6-8ccd-acab-0c52-d9d051d50a87/H%C3%A4irint%C3%A4+Policy+Brief+FI.pdf>

Justitieministeriet: Moniperusteinen syrjintä olisi tunnistettava paremmin. Policy Brief 2, Syrjintä Suomessa. Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta. Justitieministeriets publikation 2019.



<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Policy+Brief+moniperusteinen+syrijint%C3%A4/22d8951f-aefc-691c-a551-6bc0318882d9/Policy+Brief+moniperusteinen+syrijint%C3%A4.pdf>

Jämställdhetsombudsmannen: Sukupuolen moninaisuus.

<https://www.tasa-arvo.fi/sukupuolen-moninaisuus>

Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018. Jämställdhetspublikationer 2018:4.

[https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Kertomus\\_eduskunta\\_web.pdf/41d7df4f-8d2a-437c-8b33-3e08329d014a](https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Kertomus_eduskunta_web.pdf/41d7df4f-8d2a-437c-8b33-3e08329d014a)

Kambur Olga – Pärnänen Anna: Jämförelse mellan Finland och Sverige: Pienten lasten äitien työssäolossa ei suuria eroja. Statistikcentralen: Tieto & Trendit 25.4.2017.

<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2017/suomiruotsi-vertailu-pienten-lasten-aitien-tyossaolossa-ei-suuria-eroja/>

Kantola, Johanna – Koskinen Sandberg, Paula och Ylöstalo, Hanna (2020): Tasa-arvopolitiikka muutoksessa. I verket Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia. Talouskriisistä tasa-arvon kriiseihin. Red. Kantola Johanna, Koskinen Sandberg Paula, Ylöstalo Hanna. Gaudeamus 2020.

Karvinen Marita – Venesmäki Elina: Tilaa moninaisuudelle! Opas seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen. HLBTI-guide för myndigheter 2019.

<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/14323821/HLBTI-opas+viranomaisille/9175485d-682f-5b16-674e-4fe407024ade/HLBTI-opas+viranomaisille.pdf>

Kauhanen Merja: Osa-aikatyö yksityisillä palvelualoilla. Löntagarnas forskningsinstitut: Rapport 33. Helsingfors 2016.

Kazi, Villiina – Alitolppa-Niitamo, Anne – Kaihovaara, Antti (red.): Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. Arbets- och näringsministeriets guider och andra publikationer 2019:10. Helsingfors 2019.

Keyriläinen Marianne: Perhevapaiden vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi korkeakoulutetuilla. Statistikcentralen: Tieto & Trendit 5.12.2019.

<http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/perhevapaan-vaikutus-naisten-urakehitykseen-kielteisempi-korkeakoulutetuilla/>

Kilpi-Jakonen Elina (2011). Continuation to upper secondary education in Finland: Children of immigrants and the majority compared (s. 77–106). Acta Sociologica 54 (1) 2011.

Koskinen Sandberg, Paula (2020). Korporatistinen järjestelmä ja samapalkkaisuuden politiikka. I verket Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia. Talouskriisistä tasa-arvon kriiseihin. Red. Kantola Johanna, Koskinen Sandberg Paula och Ylöstalo Hanna. Gaudeamus 2020.

Kuivalainen, Susan – Järnefelt, Noora – Kuitto, Kati – Ritola, Suvi: Pensionsskillnader mellan kvinnor och män: Översikt över forskning och statistik. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2019:66. Helsingfors 2019.

Lipasti Laura – Pietiläinen Marjut – Katainen Antti: Kvinnor och män i den högsta företagsledningen: Statistisk utredning. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och

promemorior 2020:12.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162163>

Mattila-Wirolahti, Päivi – Tiainen Raija: Alla med i arbetslivet. Resultat och rekommendationer från spetsprojektet Väger in i arbetslivet för partiellt arbetsföra. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2019:25. Helsingfors 2019.

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161517/26\\_2019\\_OTTE%20loppuraportti\\_ruotsi\\_netin\\_kansilla.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161517/26_2019_OTTE%20loppuraportti_ruotsi_netin_kansilla.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Nordiskt samarbete: Norden vill stärka LGBTI-personers rättigheter. Meddelande 16.9.2019.

<https://www.norden.org/sv/news/norden-vill-starka-lgbti-personer-rattigheter>

Närvi Johanna: Perhevapaat työpaikoilla ja työelämässä. I verket Salmi Minna & Närvi Johanna (red.): Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Institutet för hälsa och välfärd, rapport 4/2017, 135–185.

OECD: Artificial Intelligence in Society, OECD Publishing, Paris 2019.

<https://ec.europa.eu/jrc/communities/sites/jrccties/files/eedfee77-en.pdf>

OECD: Education at a Glance: OECD Indicators 2019.

[http://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2019\\_CN\\_FIN.pdf](http://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2019_CN_FIN.pdf)

Ojala Satu, Nätti Jouko – Kauhanen Merja: Eriävät osa-aikatyön syyt ja työn laatu.

Yhteiskuntapolitiikka 81 (2016): 3, 259–272.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016102525578>

Ojala Satu – Nätti Jouko – Kauhanen Merja: Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisissa töissä. Arbetsrapporter från Työelämän tutkimuskeskus 90/2015. Tammerfors 2015: Tammerfors universitet.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9764-3>

Pursiainen Jouni – Muukkonen Hanni – Rusanen Jarmo – Harmoinen Sari: Lukion ainevalinnat ja tasa-arvo. Projektet 100 jämställdhetsgärningar. Uleåborgs universitet 2018.

<https://www.naisjarjestot.fi/client/naisjarjestot/userfiles/lukion-ainevalinnat-ja-tasa-arvo-ouluun-ylipiston-raportti.pdf>

Pöysä Sanni – Kupiainen Sirkku: Flickor och pojkar i skolan – Hur kan man besegra pojkarnas låga inlärningsresultat i grundskolan? Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 36/2018. Statsrådets kansli 2018.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160787/36-2018-Tytot%20ja%20pojat%20koulussa.pdf>

Saarikallio-Torp Miia – Miettinen Anneli: Family leaves for fathers: Non-users as a test for policy reforms. Paper presented in the conference Towards Resilient Welfare States, Helsinki 14–15 March 2019.

Salmi Minna – Närvi Johanna – Lammi-Taskula Johanna – Mäntylä Erika: Osa-aikaisten perhevapaiden ja osa-aikatyön käyttö, mahdollisuudet ja esteet. I verket Salmi Minna & Närvi Johanna (red.): Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Institutet för hälsa och välfärd, rapport 4/2017.

[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135216/URN\\_ISBN\\_978-952-302-884-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135216/URN_ISBN_978-952-302-884-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Social- och hälsovårdsministeriet: Jämställdhetsbarometern 2017. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 8/2018. Helsingfors 2018.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM\\_08\\_2018\\_Tasa-arvobarometri%202017\\_net.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf)

Social- och hälsovårdsministeriet: Jämställdhetsprojekt: Att minska pensionskillnaderna mellan könen.

[https://stm.fi/tasa-arvo/hankkeet?p\\_p\\_id=56\\_INSTANCE\\_7SjjYVdYeJHp&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=3&\\_56\\_INSTANCE\\_7SjjYVdYeJHp\\_languageId=sv\\_SE](https://stm.fi/tasa-arvo/hankkeet?p_p_id=56_INSTANCE_7SjjYVdYeJHp&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=3&_56_INSTANCE_7SjjYVdYeJHp_languageId=sv_SE)

Social- och hälsovårdsministeriet: Regeringens jämställdhetsprogram 2016–2019. Slutrapport. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2019:19.

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161413/19\\_2019\\_Hallituksen%20tasa-arvo-ohjelma\\_loppuraportti\\_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161413/19_2019_Hallituksen%20tasa-arvo-ohjelma_loppuraportti_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Social- och hälsovårdsministeriet: Vaihtoehtoiset sääntelymallit sukupuolivähemmistöjen oikeudellisen aseman järjestämiseksi. Rapport från arbetsgruppen för beredning av reformen av translagstiftningen. 31.1.2020.

[https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/3e8dd589-9843-4fb7-bef9-bdae9e5746be/d48353e1-bab9-4404-8066-b0c5a6bf82e6/RAPORTTI\\_20200207144129.pdf](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/3e8dd589-9843-4fb7-bef9-bdae9e5746be/d48353e1-bab9-4404-8066-b0c5a6bf82e6/RAPORTTI_20200207144129.pdf)

State of Nordic Fathers. Nordic Council of Ministers 2019.

<http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1367228/FULLTEXT01.pdf>

Sutela, Hanna: Monella työkiireet loppuivat kuin seinään – sote-alalla korona kuormittaa yhä enemmän. Statistikcentralen: Tieto & Trendit 25.3.2020.

[https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/monella-tyokiireet-loppuivat-kuin-seinaan-sote-alalla-korona-kuormittaa-yha-enemman/?\\_cldee=b3V0aS52aW10YW1hYS10ZXJ2b251bkBzdG0uZmk](https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/monella-tyokiireet-loppuivat-kuin-seinaan-sote-alalla-korona-kuormittaa-yha-enemman/?_cldee=b3V0aS52aW10YW1hYS10ZXJ2b251bkBzdG0uZmk)

Sutela, Hanna: Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984–2008. Doktorsavhandling. Statistikcentralen Tampere University Press 2013.

<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/67983>

Sutela – Pärnänen – Keyriläinen (2019) Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Statistikcentralen. Helsingfors 2019.

[https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)

UNWomen: Facts and figures: Peace and security.

[https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures#\\_Notes](https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures#_Notes)

Undervisnings- och kulturministeriet: PISA 2018 ensituloksia. Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2019:40.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161922/Pisa18-ensituloksia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Undervisnings- och kulturministeriet: Yliopistojen valintatavat nykytilassa ja uudistuksen jälkeen.  
[https://minedu.fi/documents/1410845/5217581/UKK\\_valintatavat.pdf/f43e8ddf-4060-4b4a-86a8-2f047085bb8f/UKK\\_valintatavat.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/5217581/UKK_valintatavat.pdf/f43e8ddf-4060-4b4a-86a8-2f047085bb8f/UKK_valintatavat.pdf)

Utbildningsstyrelsen 2018: Grunderna för planen för småbarnspedagogik 2018. Föreskrifter och anvisningar 2018:3a. Helsingfors 2019.  
[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/grunderna-for-planen-for-smabarnspedagogik-2018\\_0.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/grunderna-for-planen-for-smabarnspedagogik-2018_0.pdf)

Voronova Sofija – Radjenovic Anja: The gender dimension of human trafficking. European Parliament Briefing 2/2016.  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/577950/EPRS\\_BRI\(2016\)577950\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/577950/EPRS_BRI(2016)577950_EN.pdf)

Bestämmelser:

Council of Europe: Resolution 2191 (2017). Promoting the human rights of and eliminating discrimination against intersex people.  
<http://semantic-pace.net/tools/pdf.aspx?doc=aHR0cDovL2Fzc2VtYmx5LmNvZS5pbmQvbnceG1sL1hSZWYvWDJLURXLWV4dHIuYXNwP2ZpbGVpZD0yNDIzMiZsYW5nPUVO&xsl=aHR0cDovL3NlbWFudGljcGFjZS5uZXQvWHNsdC9QZGYvWFJlZi1XRRC1BVC1YTUwyUERGLnhzbA==&xsltparams=ZmlsZWlkPTI0MjMy>

Eur-lex: Direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2019:188:FULL&from=FI>

Eur-lex: Direktiv 2011/36/EU av den 5 april 2011 om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer och om ersättande av rådets rambeslut 2002/629/RIF.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:32011L0036>

Europarådets konvention om bekämpande av människohandel, FördrS 43–44/2012.

Lag om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet. 563/2002.  
<https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2002/20020563>

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män. 8.8.1986/609.  
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

Lag om småbarnspedagogik (540/2018)  
<https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2018/20180540>

Tilläggsprotokollet om förebyggande, bekämpande och bestraffande av handel med människor, särskilt kvinnor och barn, till Förenta Nationernas konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet, FördrS 70–71/2006.