

Jämställdhet - sakta, men säkert?

av *Eva-Maria Svensson*

**Anmeldelse av Niklas Bruun och Pirkko K. Koskinen:
Jämställdhetslagen, 1987 Helsingfors, Juristförbundets förlag.**

Som sista land i Norden fick Finland en jämställdhetslag den 1. jan. 1987 (609/1986). Tillkomsten av denna lag var resultatet av ett flerårigt arbete i enlighet med Förenta Nationernas konvention om avskaffande av kvinno diskriminering. Övrig nordisk lagstiftning, framförallt den norska och den svenska har i vissa avseenden fått tjäna som förebild för den finska regleringen.

Förebyggande kommentar

Författarna till denna bok, Niklas Bruun och Pirkko K. Koskinen, en kvinna och en man i bästa jämställdhetsanda, önskade publicera kommentaren redan innan lagen trädde i kraft i syfte att "å ena sidan skingra fördomar mot jämställdhetslagen och å andra sidan dämpa alltför högt uppskrivade förväntningar". Författarnas uppfattning är att "jämställdhetslagen inte får några omvälvande konsekvenser. På arbetsmarknaden förutsätter den endast att man iakttar god arbetsmarknadssed, sunt förnuft och fördomsfrihet". (Sid 5).

Bokens innehåll

Boken innehåller en grundlig genomgång av lagens regler och hur de bör tillämpas. I de fall där lagen eller förarbetena är oklara eller ger olika tolkningsmöjligheter förespråkar författarna en vid tolkning i jämställdhetsfrämjande syfte. Lagen har ett allmänt tillämpningsområde. Den förbjuder könsdiskriminering av såväl kvinnor som män på alla områden i samhällslivet som inte uttryckligen har lämnats utanför lagens tillämpningsområde. Lagen gäller inte religionsutövande, förhållanden i privatlivet och vissa tjänster och befattningar inom försvaret. Förutom förbud mot diskriminering, innehåller lagen programstadganden som avser att främja jämställdheten genom olika aktiva åtgärder och som ålägger myndigheter, arbetsgivare och utbildningsansvariga en skyldighet att arbeta för att öka jämställdheten. Vidare finns regler om påföljder för brott mot lagen och tillsyn av densamma. Övervakning och handläggning av jämställdhetslagen sköts av en jämställdhetsombudsman och en jämställdhetsnämnd. Om dessa finns bestämmelser i en särskild lag (610/1986).

Jämställdhetslagen har till ändamål att förhindra att diskriminering på grund av kön sker och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte särskilt förbättra kvinnans ställning. Detta skall göras i all samhällsverksamhet men i synnerhet i arbetslivet. Lagens syfte är att uppnå jämställdhet oberoende av kön, inte att ersätta den existerande mandsdominansen med en kvinnodominans.

Traditionell arbetsmarknad

Som bakgrund till den del av jämställdhetsregleringen som avser arbetslivet ges en beskrivning av kvinnans ställning på den finska arbetsmarknaden. Av den totala arbetskraften utgör kvinnorna 47,7%. De flesta arbetar heltid (83% jämfört med 53,7% i Sverige och 47,7% i Norge). Arbetsmarknaden är tydligt könsbunden. De flesta kvinnor arbetar inom kvinnoyrken och de flesta män inom mansyrken. Till stor del beror detta på djupt rotade uppfattningar om vad som passar och inte passar för kvinnor och för män.



- Emile Jolibais, Højesteretssagfører..... Det er mig, min herre!
(Gavarni, 1804 - 1866).

Det är attitydförändringar som måste till och det tar lång tid. "Jämställdhetslagen kan lika lite som någon annan lag erbjuda några medel för att påskynda en sådan förändring, i synnerhet som det inte bara är arbetsgi-

varnas, utan också kvinnornas egen attityd som måste förändras". (s 30) Denna könsuppdelade arbetsmarknad är relativt oförändrad sedan 1950-talet. För kvinnouppgifter betalas kvinnolöner. "Det finns naturligtvis faktorer som förklarar skillnaderna i lön. Enligt arbetsvärderingen, som man kan få att verka objektiv, utför kvinnorna inte lika värdefulla uppgifter som männen. För mindre värdefulla uppgifter betalar man lägre lön". (s 35). Under lagstiftningsarbetet har man också diskuterat andra värderingar, som meritvärdering. Där övergavs dock tanken på att konstruera nya meritvärderingskriterier på så sätt att typiska kvinnomeriter skulle tillerkännas ökad betydelse.

Kvinnorna arbetar i allmänhet färre timmar i förvärsarbete än männen, men i gengäld gör de mer hushållsarbete och detta får till följd att kvinnornas sammanlagda arbetstid överstiger männens totala arbetstid med många, ofta tiotals timmar i veckan. Detta påverkar inkomstnivån då kvinnorna inte kan satsa lika mycket på förvärsarbetet som vad männen kan göra. Utbildningsnivån för finska kvinnor är hög, men jämfört med männens utbildning är den av mer allmänbildande karaktär än yrkesinriktad.

Förbud och uppfostran

Lagen har huvudsakligen två olika funktioner, dels att i det konkreta fallet förbjuda könsdiskriminering, dels en ideologisk eller uppfostrande uppgift, att påverka medborgarnas attityder. Den sistnämnda funktionen tillgodoses till stor del i utbildningen. "Utbildningen och undervisningen är av både principiell och praktisk betydelse. Den principiella betydelsen ligger däri att dessa påverkar attityderna. I praktiken betyder en god utbildning ökade möjligheter då man senare träder in i arbetslivet" (s. 73). Målet är att alla människor skall ha möjlighet att utveckla och förverkliga sig själva enligt sina egna förutsättningar, oberoende av sitt kön.

Könsneutral lag

Att kvinnors ställning behöver förbättras, vilket är ett av syftena med lagen, visades t ex i redogörelsen för förhållandena på arbetsmarknaden, där det sågs att hon "otvivelaktigt har en svagare ställning än mannen" i arbetslivet (s. 123). Men lagen är trots detta könsneutralt utformad. Detta ligger dock helt i enlighet med de principer som den västeuropeiska jämställdhetslagstiftningen representerar. De särregleringar som förekommit tidigare avvecklas och i stället utformas lagen på ett könsneutralt sätt. Enskilda individer skall oberoende av kön behandlas lika. Denna jämställdhetsideologi utgår från att båda könen har samma potentiella möjligheter och är till sin natur lika. Detta är den officiella statliga jämställdhetsideologin på vilken den nordiska jämställdhetslagstiftningen bygger. Det som

förhindrar denna potentiella likhet från att realiseras är vissa samhälleliga strukturer, värderingar och attityder.

Samtidigt innebär jämställdhetslagstiftningen ett erkännande av att formell legislativ likabehandling inte alltid leder till reell jämställdhet. Därför behövs formell olika behandling i viss utsträckning för att faktisk, reell jämställdhet skall uppnås. Detta kommer till uttryck i den s k positiva särbehandling som kan och bör användas vid jämställdhetsplanering på en kollektiv nivå. Lagens användningsområde är, jämfört med den svenska lagen, tämligen brett och öppnar kanske möjligheter för flera förfaranden som kan sägas vara i kvinnors intressen. Något som inte diskuteras men som skulle kunna omfattas av lagens diskrimineringsförbud är pornografi. Kan pornografi vara diskriminerande på samma sätt som reklam, vilket författarna konstaterar omfattas av stadgandet? Om sexuella trakasserier på arbetsplatsen har man i förarbetena till lagen uttalat en skyldighet för arbetsgivaren att vidta åtgärder mot arbetskamraters trakasserier av detta slag. En passiv hållning från arbetsgivaren i sådana här fall kan innebära ett "försättande i klart sämre ställning" och leda till påföljder. Detta är positivt och går utöver vad den svenska lagen gör (jf. Arbetsdomstolens dom 1987:98).

Förändring på sikt

Boken ger som helhet en bra översyn över hela den nordiska jämställdhetslagstiftningen och bör kunna vara användbar både för jurister som skall tillämpa lagen och för icke-jurister som berörs av den. Boken innehåller många bra grepp, synpunkter och infallsvinklar, även ur kvinnoperspektiv. Tyvärr följer den ett traditionellt mönster i framställningen. Ett annat snitt än "paragraf-vandringen" hade ökat läsbarheten. Det märks och det är till bokens fördel att författarna själva verkar ha en jämställd syn på sitt arbete och på förhållandet mellan de två könen. Förhoppningsvis blir det en uppföljning och utvärdering av lagen då den varit i kraft en tid. Författarna lyckas väl med syftet att skingra fördomarna mot lagen, t ex genom avsnittet om kvinnans ställning på arbetsmarknaden och att dämpa förväntningarna på densamma. Till syvende och sist handlar det om de värderingar som den enskilda människan har. Det är genom attitydpåverkan förhållandet mellan könen på sikt kan förändras.

Forfatteroplysninger:

Eva-Maria Svensson, Doktorand i rättsvetenskap, Umeå Universitet.