

## Svar på skriftligt spörsmål SSS 503/2017 rd

### Svar på skriftligt spörsmål om det europeiska jämställdhetsindexet och dess kriterier i Finland

#### Till riksdagens talman

I det syfte som anges i 27 § i riksdagens arbetsordning har Ni, Ärade talman, till den minister som saken gäller översänt följande skriftliga spörsmål SS 503/2017 rd undertecknat av riksdagsledamot Krista Mikkonen /gröna:

*Vad avser regeringen göra för att garantera att jämställdheten i Finland utvecklas snabbare än i nuläget och i en positiv riktning vad gäller alla kriterier i jämställdhetsindexet?*

Som svar på detta spörsmål anför jag följande:

Europeiska jämställdhetsinstitutet EIGE publicerade i oktober 2017 en tredje uppdatering av jämställdhetsindexet. Indexet har tidigare publicerats 2013 och 2015. Med indexet granskas nuläget och förändringar i jämställdheten mellan könen i EU-länderna. Indexet gör det också möjligt att göra jämförelser mellan länderna. Finland har toppat indexet tillsammans med Sverige och Danmark. Nu ligger Finland på tredje plats, strax efter Sverige och Danmark.

Indexet mäter nuläget för jämställdheten mellan könen och hur jämställdheten utvecklats från tidigare år inom sex områden: arbetsmarknad, ekonomi, utbildning, tid, makt och hälsa. Det index som publicerades under hösten ger mer omfattande jämförelsedata än tidigare om utvecklingen av jämställdhetsområdet under de senaste tio åren, från 2005 till 2015 (jämförelseåren 2005, 2010, 2012 och 2015). I indexet betonas denna gång dessutom starkare än tidigare två s.k. satellitindikatorer, våld och överlappande ojämlikhet.

I jämförelse med uppgifterna för 2012 har Finlands poäng stigit en aning på två områden (ekonomi, utbildning) och på två områden har situationen hållit sig på nästan samma nivå (arbetsmarknad, hälsa).

På två områden, jämställdhet inom makt och tid, har Finlands poäng sjunkit mellan åren 2012–2015: i fråga om jämlikhet inom tidsanvändning från 81,0 till 77,4 och i fråga om maktrelaterad jämlikhet från 73,2 till 65,3. Samtidigt ska dock noteras att Finland har legat särskilt högt i indexet inom just dessa områden. Den här gången placerade sig Finland på tredje plats i fråga om makt och på fjärde plats vad gäller tidsanvändningen. Genomsnittet för EU i fråga om tidsanvändning var 65,7 år 2015 (FI 77,4) och 48,5 för jämställdhet i fråga om makt (FI 65,3), Finlands poäng ligger alltså klart över medeltalet i EU. Av indexets sex områden är EU-genomsnittet som lägst specifikt vad gäller poängen för jämställdhet inom maktutövning, även om det är utvecklingen på detta område som gått framåt mest, bland annat tack vare kvoter och övriga aktiva åtgärder som vidtagits för att främja jämställdhet.

## Svar på skriftligt spörsmål SSS 503/2017 rd

Jämställdheten inom området maktutövning fördelar sig i indexet på politisk och ekonomisk makt. Sedan 2015 finns också kriterier för att mäta den s.k. samhälleliga makten. Vad gäller den politiska makten mäts kvinnors respektive mäns andel i riksdag, regering och i det regionala beslutsfattandet. Siffrorna för 2015 har beräknats som ett genomsnitt för åren 2014, 2015 och 2016. Nedgången i poängen för det här området beror på det minskade antalet kvinnor i riksdagen och regeringen år 2015: kvinnornas andel sjönk i riksdagsvalet 2015 till 41,5 procent jämfört med 42,5 procent i riksdagsvalet 2011. Kvinnornas andel i regeringen sjönk till 35,7 procent efter valet år 2015.

Kvinnornas andel av alla kandidater i riksdagsval har de senaste tio åren etablerat sig kring strax under 40 procent. I riksdagsvalet 2011 utgjorde de kvinnliga kandidaterna 39,0 procent av alla kandidater och 2015 39,4 procent. För att andelen kvinnliga kandidater ska öka i framtiden är det viktigt att alla partier ställer upp både kvinnliga och manliga kandidater jämnt fördelat. Alla partier har förvisso arbetat för att uppnå det här målet.

I redogörelsen av år 2010 om jämställdheten mellan kvinnor och män fastställs målsättningen att garantera en jämn representation av könen i regeringens arbete. Det är viktigt att varje regering uppmärksammar jämlik representation av kvinnor och män i regeringssammansättningen.

Regeringen har de senaste åren verkat för att främja jämn representation av kvinnor respektive män i ledande uppgifter inom företag. Målsättningen för regeringens jämställdhetsprogram 2016–2019 är en jämn representation av könen i börsbolagens styrelser. Regeringen uppföljer genomförandet av målsättningen och bolagens åtgärder i enlighet med statsrådets principbeslut av den 19 februari 2015. Målet med principbeslutet var att minst 40 procent av medlemmarna i stora och medelstora börsbolags styrelser skulle vara kvinnor respektive män innan den 1 januari 2020. Dessutom antog man genom principbeslutet en riktlinje om att börsbolagen ska fatta beslut om sina egna målsättningar och åtgärder och rapportera om hur de fortskrider. Värdepappersmarknadsföreningens kod för bolagsstyrning har sedan 2008 styrt bolag i riktning mot att bäge könen ska finnas representerade i styrelser. Den förnyade koden, som trädde i kraft i början av 2016, förutsätter att bolagen definierar principer för mångfald inom styrelsen. Börsbolag ska åtminstone uppge målsättningar för representation av bägge könen i bolagets styrelse, åtgärder som vidtas för att uppnå målen och en utredning av hur genomförandet avancerat. Också statsrådets ovannämnda principbeslut har påverkat utformningen av rekommendationen. Regeringens och näringslivets egna jämställdhetsåtgärder har befrämjat en jämn representation i börsbolagens styrelser. Kvinnornas andel i de stora börsbolagens styrelser är nu över 30 procent.

Regeringar har sedan 2004 främjat en jämn fördelning mellan könen för representation i statsägda bolags styrelser genom konkreta målsättningar. Målsättningarna omfattar också statsägda börsbolag. Enligt regeringens jämställdhetsprogram (2016–2019) är målet för börsbolag med staten som majoritetsägare att uppnå minst 40 procents representation för kvinnor respektive män i bolagens styrelser. För bolag där staten direkt eller indirekt är minoritetsägare ska staten eller statens representanter främja jämställdhet genom att de utser

## Svar på skriftligt spørgsmål SSS 503/2017 rd

kandidater till styrelsen i enlighet med jämställdhetsmålet. Det långsiktiga genomförandet av jämställdhetsmålen har gett resultat: år 2016 satt 41 procent kvinnor i bolagsstyrelserna för börsbolag där staten är majoritetsägare, och 35 procent i börsbolag där staten är minoritetsägare. För styrelsemedlemmar som föll inom ramen för statens utnämningbefogenhet var 43 procent kvinnor.

Vad gäller de beslutsfattande organen inom Finlands Bank är det viktigt att riksdagen uppmärksammar en jämnare representation av kvinnor och män i Finlands banks direktion och bankfullmäktige så att kvinnornas andel utvecklas i en positiv riktning de kommande åren.

Jämställdhet vad gäller tidsanvändningen fördelar sig i indexet på omsorgs- och hemarbete respektive social aktivitet (fritidssysselsättningar). Nedgången i Finlands poäng beror huvudsakligen på den ökande skillnaden mellan könen i fråga om obetalt omsorgs- och hemarbete. För de här indikatorerna mäts hur stor procentandel av männen respektive kvinnorna som sköter om sina barn, barnbarn eller andra anhöriga minst en timme om dagen och som utför hemarbete eller lagar mat en timme eller mer per dag. För kvinnorna är andelen betydligt högre än för männen och skillnaden har ökat de senaste åren. Vad gäller omsorgsarbete har skillnaden mellan kvinnor och män ökat sedan 2012 från 6,6 procentenheter till 10 procentenheter och vad gäller hemarbete från 18,7 procentenheter till 28,5 procentenheter. Det är anmärkningsvärt att skillnaden mellan könen i fråga om omsorg och hemarbete också har ökat i elva andra EU-länder utöver Finland. I fråga om organisationsverksamhet och fritidssysselsättningar har inga större förändringar skett, alternativt finns inte jämförelsedata att tillgå.

Med åtgärder som underlättar att kombinera arbete och familj kan man stödja en jämlik fördelning av omsorgs- och hemarbetet i familjen. Målet med regeringens jämställdhetsprogram är att förbättra kvinnors och mäns möjligheter att kombinera jobb och familjeliv i olika livsskederna och att främja en jämnare fördelning i familjerna av omsorgsansvar och närvarande föräldraskap. För att uppnå de här målen utjämnas kostnader som uppstår för en kvinnlig anställds familjeledighet med en engångsersättning på 2 500 euro till arbetsgivaren. Lagen trädde i kraft den 1 april 2017. Stödet utbetalas åt alla arbetsgivare som betalar lön i enlighet med arbetsavtalet eller kollektiv- eller tjänstekollektivavtalsenlig lön för minst en månad under moderskapspenningperioden. En förutsättning för att få ersättningen är också att anställningsförhållandet till ifrågavarande arbetsgivare har pågått minst tre månader innan moderskapspenningperioden börjar och att anställningsförhållandet baserar sig på ett arbetsavtal för minst ett år. Dessutom ska arbetstiden vid tidpunkten för moderskapspenningperiodens början vara minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd inom branschen. Med ersättningen stöder man uppkomsten av fasta och kontinuerliga anställningsförhållanden. Sedan mars 2017 har pappornas rätt till familjeledighet utvidgats. De fäder som inte bor på samma adress som barnets mor har nu, om de sköter barnet, rätt till faderskapspenningdagar och kan ta ut familjeledighet. Regeringen bereder för närvarande en reform av systemet med familjeledighet i avsikt att öka jämställdheten i fråga om föräldraskap och arbetsliv.

I Finland rapporteras förhållandevis frekvent förekomst av våld mot kvinnor och närståendevåld i jämförelse med exempelvis många EU-länder. För att förebygga våld mot kvinnor behövs

## Svar på skriftligt spørgsmål SSS 503/2017 rd

olika tjänster och samarbete mellan många olika aktörer. Under de senaste åren har det våldsförebyggande och våldsbekämpande arbetet utvecklats på olika sätt: en modell för riskbedömning av våld (den s.k. Marak-modellen) har spridits, det branschövergripande samarbetet kring våldsförebyggande har stärkts och utbudet av tjänster som riktar sig till våldsoffren har ökat. Exempelvis öppnades Nollinjen i slutet av förra året. Nollinjen är en avgiftsfri telefontjänst som hjälper, stöder och vägleder offer för våld mot kvinnor och närstående våld, deras anhöriga och personer som arbetar med dessa frågor.

Antalet skyddshem och skyddshemmens geografiska täckning har inte varit tillfredsställande i Finland. För närvarande finns sammanlagt 143 så kallade familjeplatser i skyddshemmen, dvs. inkvartering för en vuxen (man eller kvinna) och dennas barn. Regeringen utökar just nu finansieringen för skyddshemmen avsevärt, sammanlagt med 70 procent mellan 2016 och 2019. Antalet skyddshemsplatser ökar alltså betydligt på några år. Dessutom stärks exempelvis stödet till offer för sexuellt våld genom att stödcenter för offren öppnas. I dessa center erbjuds medicinsk och rättsmedicinsk undersökning, traumastöd och rådgivning. Det första stödcentret inledde sin verksamhet i maj 2017 i anslutning till Kvinnokliniken. Avsikten är att ännu i år utöka verksamheten med stödcenter åtminstone i Åbo och Tammerfors, senare också på andra orter.

Europarådets s.k. Istanbulkonvention är ett bindande avtal om bekämpning av våld mot kvinnor och närstående våld. Konventionen förutsätter att Finland vidtar bland annat de åtgärder som beskrivs ovan. Planen för genomförande av konventionens förpliktelser har precis godkänts.

Helsingfors 30.11.2017

Familje- och omsorgsminister Annika Saarikko