

# JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS REKOMMENDATIONER 2022

## ÖVERVAKNINGEN AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD OCH UTVECKLINGSBEHOVEN AV RÄTTSSKYDDET

- ▶ Behörighet vid frågor om intersektionell diskriminering: Den kategoriska begränsningen av intersektionell könsdiskriminering utanför jämställdhetsombudsmannens behörighet bör granskas och bedömas på nytt.
- ▶ Tillämpningsområdet av gottgörelse enligt jämställdhetslagen bör utvidgas att gälla även följande situationer: diskriminering i myndighetsverksamhet, diskriminering i rekryteringsprocessen innan anställningsbeslutet samt sådan diskriminering i samband med personaluthyrning som påverkar den uthyrda arbetstagarens fortsatta arbete.
- ▶ En omfattande utredning bör inledas om de alternativ med vilka tillgången till rättskydd i frågor som handlar om könsdiskriminering kan förbättras. Man bör utreda:
  - ▶ beviljandet av en självständig rätt att väcka talan till jämställdhetsombudsmannen i diskrimineringstvister som grundar sig på jämställdhetslagen
  - ▶ möjligheten att utveckla diskriminerings- och jämställdhetsnämnden till ett rättsskyddsorgan med låg tröskel som kan beordra gottgörelser.

## JÄMSTÄLLDHET I ARBETSLIVET

- ▶ Vad gäller anonymt arbetsökande bör det utredas hur jämställdhetslagens bestämmelser om främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män samt de meritjämförelser mellan kvinnliga och manliga sökande som förutsätts genom diskrimineringsförbudet kan beaktas.
- ▶ Gottgörelsepåföljden bör utvidgas till diskriminering som sker under rekryteringsprocessen före anställningsbeslutet.
- ▶ Familjeledighetsreformens effekter på de avlönade familjeledigheterna [i tjänste- och arbetskollektivavtalen] och kvinnornas och männens ekonomiska ställning ska följas upp.
- ▶ Det bör övervägas att ändra sjukförsäkringslagen så att en kvinna skulle som grund för betalning välja antingen inkomsterna under 12 månader före graviditeten eller inkomsterna under 12 månader före familjeledigheten.
- ▶ Semesterlagen bör ändras så att graviditetspenningperioden och föräldrapenningperioden inte skulle likställas vad gäller intjänande och beviljande av semester, utan mammorna skulle få en lika lång tid av föräldraledigheten som dagar som är likställda med arbetade dagar som andra föräldrar. Graviditetspenningperioden och föräldrapenningperioden ska inte heller likställas vad gäller beviljande av semester.
- ▶ En ny väntetid bör inte fastställas för en person som erhåller arbetsmarknadsstöd, om orsaken till frånvaron från arbetsmarknaden är familjeledighet.
- ▶ Förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter ska bli en central punkt i jämställdhetspolitiken och effektiva åtgärder ska vidtas för att bekämpa diskrimineringen.
- ▶ Anställningsskyddet för visstidsanställda i samband med graviditet och familjeledigheter ska stärkas. Det skulle vara viktigt att komplettera lagstiftningen om anställningar med bestämmelser som skulle göra det förbjudet att inte förnya visstidsanställningar på grund av graviditet eller familjeledighet eller begränsa dem så att de upphör vid moderskaps-, faderskaps- eller familjeledighetens början.
- ▶ Ansvarsfördelningen mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget bör förtydligas för att förebygga diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter när användarföretagets diskriminerande förfarande inverkar på arbetstagarens fortsatta arbete. I dessa fall bör gottgörelseansvaret enligt jämställdhetslagen omfatta användarföretaget.
- ▶ Jämställdhetslagen bör kompletteras med en bestämmelse där det definieras vad som avses med begreppet likvärdigt arbete i jämställdhetslagen.

## MÅNGFALDEN AV KÖN

- ▶ Icke-brådskande medicinska åtgärder ska inte genomföras på interkönade barn förrän barnet har möjlighet att ge sitt informerade samtycke till åtgärden. Tillgodoseendet av rättigheterna bör tryggas genom reglering på lagnivå.
- ▶ Fastställande av den juridiska könstillhörigheten bör inte förhindra erhållandet av fertilitetsbehandlingar.
- ▶ Riktlinjer bör upprättas på lagnivå hur mångfalden av kön beaktas i utrymmen och tjänster som indelats enligt kön.

## KÖNSRELATERAD VÅLD, HATRETORIK OCH TRAKASSERIER

- ▶ Rättsskyddet för trakasserioffer bör förbättras. Nuläget och offrens tillgång till domstol bör utredas och en prövning av ändringsbehoven görs utgående från utredningen.
- ▶ I de särskilda förbuden mot diskriminering i jämställdhetslagen som gäller läroanstalter och tillhandahållandet av varor och tjänster bör man uttryckligen konstatera att det anses vara diskriminering att inte ingripa i trakasserier som kommit till kännedom.
- ▶ I 6 § i jämställdhetslagen bör en skyldighet för arbetsgivaren att förebygga sexuella trakasserier och könsrelaterade trakasserier införas. Anvisningarna gällande trakasserisituationer bör dessutom skrivas in i arbetsplatsens jämställdhetsplan eller så ska det av jämställdhetsplanen framgå att anvisningarna existerar och hur de anställda kan hitta dem. Denna skyldighet bör även inkluderas i bestämmelsen i 6 a § i jämställdhetslagen om jämställdhetsplanering.

## JÄMSTÄLLDHET I SKOLOR OCH LÄROANSTALTER

- ▶ För att läroanstalternas arbete för främjande av likabehandling och jämställdheten mellan könen ska löpa smidigt är det viktigt att bestämmelserna om läroanstalternas förpliktelserna att främja jämställdhet i diskrimineringslagen och i jämställdhetslagen är så enhetliga, tydliga och konkreta som möjligt.
- ▶ Lärarna ska inneha tillräcklig jämställdhetskompetens. Det bör säkerställas i lärarutbildningen att den som studerar till lärare har när hen övergår till arbetslivet tillräckliga kunskaper och färdigheter att kunna erbjuda köns- och jämställdhetsmedveten undervisning och uppfylla de krav som avser främjande av jämställdhet i grunderna för läroplanen.
- ▶ Vid lagberedningen bör man försäkra sig om att de kommande bestämmelserna om främjandet av likabehandling och jämställdhet mellan könen är så enhetliga som möjligt. Det skulle vara mest ändamålsenligt att lägga till de förpliktelser som berör småbarnspedagogiken i lagen om småbarnspedagogik.
- ▶ Personalens kompetens har en nyckelroll i främjandet av jämställdheten inom småbarnspedagogiken. Köns- och jämställdhetsmedveten småbarnspedagogik förutsätter tillräcklig kunskap av anordnarna av småbarnspedagogik, tjänsteleverantörerna och personalen. Köns- och jämställdhetsmedvetet bemötande av barnet bör beaktas bättre i beaktas bättre den grundläggande utbildningen och fortbildningen av personer som arbetar inom småbarnspedagogiken. Detta förutsätter också handledning och konkreta anvisningar.
- ▶ Undervisningsanordnare ska inneha tillräcklig kunskap om jämställdhetsfrågorna. Undervisningsanordnare ska inneha tillräcklig kunskap och tillräckliga resurser för att de ska kunna sköta sina skyldigheter i jämställdhetsfrämjandet.
- ▶ I sin resultat- och målstyrning bör undervisnings- och kulturministeriet betona vikten av högskolornas jämställdhetsarbete.



Jämställdhets-  
ombudsmannen