

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS REKOMMENDATIONER

JÄMSTÄLLDHET I ARBETSLIVET

- En familjeledighetsreform som märkbart ökar den ledighet som öronmärkts för pappor och som ökar flexibiliteten för hur ledigheterna utnyttjas ska genomföras.
- Den subjektiva dagvårdsrätten ska återinföras för alla barn.
- Samhället ska se till att en arbetslös arbetsökande inte förlorar sina arbetslöshetsersättningsförmånor på grund av att hen i brist på dagvårdsplats för barn varit tvungen att tacka nej till arbete som erbjuds. Också möjligheterna att ordna skiftomsorg för skolbarn ska beaktas när man bedömer till exempel den arbetssökandes möjligheter att ta emot arbete.
- Jämställdhetslagens bestämmelse om gottgörelse ska också omfatta diskriminering som sker under urvalsprocessen innan valet av anställd.
- En arbetstagare som misstänker diskriminering som strider mot jämställdhetslagen i fråga om lönerna ska ha rätt att få en eller flera jämförelsepersoners löneuppgifter.

DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

- I anställningslagstiftningen ska det vara förbjudet att låta bli att förnya ett arbetsavtal för viss tid på grund av graviditet eller familjeledighet eller att begränsa ett anställningsförhållande för viss tid så att det pågår endast till moder-, faderskaps- eller föräldraledighetens början.
- För inhyrd arbetskraft ska man reda ut ansvarsfördelningen mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget när ett diskriminerande förfarande vid användarföretaget påverkar fortsättningen på arbetstagarens arbete och i dessa fall ska gottgörelseskyldigheten utvidgas till att omfatta användarföretaget.
- Förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet ska inkluderas i följande jämställdhetsprogram.

JÄMSTÄLLDHETSPLANERING OCH LÖNEKARTLÄGGNING

- Det ska i jämställdhetslagen endast finnas en tidtabell för att utarbeta jämställdhetsplanen.
- Jämställdhetslagen ska nämna en sammanslagning av jämställdhetsplanen och den personalpolitiska likabehandlingsplanen. Det ska övervägas om möjligheten att införliva jämställdhetsplanen i personal- och utbildningsprogrammet eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet kan slopas.
- Syftet med en lönekartläggning är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönekartlägningsbestämmelsen ska förtydligas så att detta syfte skulle beaktas bättre i valet av jämförelsegrupper och de löneuppgifter som ska behandlas.
- De representanter som de anställda valt ska ha möjlighet att delta i alla faser av lönekartläggningen. De ska ha tillgång till de uppgifter som förutsätts för lönekartläggningen för alla personal- och arbetstagargrupper samt vid behov också enskilda arbetstagares uppgifter.

- Alla arbetsgivare ska ha anvisningar för situationer där trakasserier förekommer. De ska integreras i jämställdhetsplanen eller så ska det av jämställdhetsplanen framgå att sådana anvisningar existerar och hur arbetstagarna kan hitta anvisningarna. Denna skyldighet ska också skrivas in i jämställdhetslagens bestämmelser om jämställdhetsplanering.

JÄMSTÄLLDHET VID LÄROANSTALTERNA

- Hur jämställdhetsplaneringen fungerar i grundskolorna ska utredas. I utredningen ska också beaktas hur skyldigheten att främja jämställdheten i grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen förverkligas.
- Frågor som gäller främjandet av jämställdheten ska införlivas starkare än nu i lärarutbildningen och fortbildningen för lärare.
- Läroanstalterna och utbildnings- och undervisningsanordnarna bör vara skyldiga att följa upp hur vanligt det är med sexuella trakasserier och hur effektiva åtgärderna är i skolorna och läroanstalterna, bland annat med hjälp av de skolspecifika uppgifterna från enkäten Hälsa i skolan.

- Det är skäl att fortsätta att analysera och forska i skillnader i inlärning och orsakerna till dem. För att minska skillnaderna i inlärning ska uppmärksamhet fästas vid att säkerställa möjligheterna till fortsatta studier och att förebygga utslagning.

TRANS- OCH INTERKÖNADES STÄLLNING

- Translagens krav på avsaknad fortplantningsförmåga som en förutsättning för fastställande av könstillhörighet slopas.
- Juridisk fastställande av könstillhörighet ska avskiljas från medicinska utvärderingar, diagnostiseringen av könskonflikt och medicinsk behandling. Samtidigt ska tillgången till medicinsk behandling för personer som upplever könskonflikt och som behöver behandling garanteras som en del av den offentliga hälso- och sjukvården.
- Könsorganskirurgi på interkönade barn som är medicinskt omotiverad ska upphöra.

SEXUELLA TRAKASSERIER, HATRETORIK OCH KÖNSBASERAT VÅLD

- Lagstiftningen ska utvecklas så att den erkänner könsbunden hatretorik och brott som baseras på kvinnohat. Till exempel ska man utreda om brott på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck ska skrivas in i rekvisiten för hets mot folkgrupp.
- Strafflagen och straffrättssystemet ska utvärderas och utvecklas genomgripande med målet att minska hatretoriken och våldet mot kvinnor. Till exempel kapitel 20 om sexualbrott ska utvärderas ur ett könsperspektiv.
- Rekvisiten för sexualbrott ska ändras till att baseras på samtycke.

JÄMSTÄLLDHETSOMUDSMANNENS RESURSER

- För att tillgodose skyldigheterna i jämställdhetslagen och trygga medborgarnas rättssäkerhet samt främja jämställdheten mellan könen är det viktigt att jämställdhetsombudsmannens som övervakande myndighet har tillräckligt med resurser för att utföra sina uppgifter. För tillfället är det en stor klyfta mellan ombudsmannens uppgifter och resurser.