

Motion till riksdagen 2005/06:A259

av Lars Leijonborg m.fl. (fp)

En jämställd arbetsmarknad

Motionen delad mellan flera utskott

Sammanfattning

Sverige framhålls ofta som ett av världens mest jämställda länder. Det är det land där flest kvinnor yrkesarbetar och därmed också kan försörja sig själva. Men arbetsmarknaden i Sverige är också det område där det är tydligast att villkoren för män och kvinnor fortfarande är olika. Sverige har en av världens mest könssegregerade arbetsmarknader med tydliga ”kvinno-” och ”mansyrken”. Kvinnors företagande minskar, från redan låga nivåer. Kvinnor är överrepresenterade vad gäller sjukskrivningar. De osakliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män ökar. Kvinnorepresentationen inom bolagsstyrelser och i ledningsgrupper ligger kvar på internationellt jämförelsevis låga nivåer.

I Sverige är ungefär 30 % av arbetskraften anställd i offentlig sektor. Runt 80 % av de anställda i kommuner och landsting är kvinnor. Denna yrkesstrukturella uppdelning av arbetsmarknaden är en av de viktigaste förklaringarna till att kvinnor generellt fortfarande bara tjänar drygt 80 % av männens löner. Samma strukturer visas också i undersökning efter undersökning ligga bakom de ökade sjukskrivningstalen bland kvinnor. Om man ska angripa den orättvisa fördelningen av lön och kapital i Sverige är det alltså här man bör angripa problemet, de fastlåsende strukturerna måste bort. För kvinnors skull, för rättvisans skull, men också för samhällets ekonomi och utveckling i stort.

Jämställdhetsfrågorna har stark politisk sprängkraft och visar på tydliga ideologiska skillnader. För en liberal är det självklart att det finns strukturer som låser oss inne i gamla begränsande könsroller, men också att diskrimineringens offer är individer: det är enskilda kvinnor som får lägre lön än sina manliga kolleger eller känner frustration över att inte ha makt över sitt eget liv. Kvinnor är unika individer med olika drömmar och önskemål. Det är vår övertygelse att vägen till ökad jämställdhet går via ökade möjligheter för varje enskild kvinna att bestämma över sitt eget liv, inte genom att ge ökade resurser till ett kollektiv baserat på könstillhörighet. Utifrån utgångspunkten att en människas kön inte har något samband med hans eller hennes begåvning, kompetens, arbetsförmåga eller karriärambitioner är det nästan 20-procentiga lönegapet oacceptabelt. Kvinnor ska självfallet ha hela lönen och halva makten – som individer. Något mindre nöjer vi oss inte med.

Fel! Okänt namn på

Folkpartiet presenterar i den här motionen en rad förslag till åtgärder som stärker kvinnors makt över sin egen tillvaro. En jämställd arbetsmarknad är grunden till ett jämställt samhälle med jämställda individer. Frågan om jämställdhet går som en varp genom hela livet. Jämställdhetsfrågan går inte att hänskjuta till ett visst område eller en viss debatt. Debatten måste ständigt hållas levande och frågan ska finnas med vid köksbord, i fikarum, i sammanträdesrum och där politiska beslut fattas.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Innehållsförteckning.....	3
Förslag till riksdagsbeslut	4
Flexiblare arbetsvillkor	5
Arbetsidsreform	5
Stärk skyddet för föräldralediga	5
Medfinansieringen.....	6
Friår.....	6
Lönegapet.....	7
Bryt monopolen – fler kvinnliga företagare	7
Fler kvinnor till toppen.....	8
Visa jämställdhetsarbetet i årsredovisningen	9
Inför skattereduktion för hushållsnära tjänster	9
25 år med jämställdhetslagen – hur går vi vidare?	10
Lagens efterlevnad	10
Diskrimineringsmålen	11
Jämställdhetsperspektiv i annan lagstiftning	11
Stärk rollen för länsstyrelsernas sakkunniga inom jämställdhetsområdet.....	11

Fel! Okänt namn på

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en arbetstidsreform.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stärka skyddet för föräldralediga.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att avskaffa medfinansieringen för arbetsgivare.¹
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om vad friåret kan få för konsekvenser för kvinnor på arbetsmarknaden.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om åtgärder för att motverka löneskillnaderna som finns mellan kvinnor och män.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att bryta upp monopolen inom de svenska kommunerna och landstingen för att främja kvinnligt företagande och för att förbättra villkoren för alla anställda inom dessa sektorer.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om chefsutvecklingsprogram och rekryteringsprocesser för att få fler kvinnor på höga positioner i samhället.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att börsnoterade bolag bör ha en skyldighet att visa sitt jämställdhetsarbete i årsredovisningen.²
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om skattereduktion på hushållstjänster.³
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om förbättringar av jämställdhetslagen.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om länsstyrelsernas sakkunniga.

¹Yrkande 3 hänvisat till SfU.

²Yrkande 8 hänvisat till LU.

³Yrkande 9 hänvisat till SkU.

Flexiblare arbetsvillkor

Arbetstidsreform

Flexiblare arbetstider är en förutsättning för ett jämställt arbetsliv. Parallellt med arbetstiderna måste de traditionella könsattityderna förändras för att flexibiliteten ska få avsedd verkan. Detta för att det flexibla arbetslivet inte får som effekt att det sanktionerar kvinnors obetalda arbete hemma – och i stället för ökad makt över det egna livet leder till ytterligare en kvinnofälla. Men redan idag kan vi konstatera att inflexibla tider leder till ännu sämre förhållande för kvinnorna.

Många föräldrar upplever stress över att få ihop vardagen med arbete och familj. Flexiblare arbetstid och mer makt över det egna arbetet skulle betyda mindre stress.

Folkpartiet har i flera år arbetat för en arbetstidsreform i syfte att ge stor frihet för den enskilde att påverka sin arbetstid. Under lång tid har vänsterinriktade partier drivit frågan om sänkt arbetstid med bibehållen lön. Partierna har lagstiftningsvägen velat tvinga fram en generellt sänkt arbetstid, från 40-timmars arbetsvecka till 30-timmars. Förslaget visar en tydlig skiljelinje mellan liberal och socialistisk politik. Den socialistiska "lösningen" består i en ökad belastning på den generella välfärden och en politik som anser sig ha rätten att bestämma över individens tid. Och den liberala lösningen som ser behovet av fler arbetade timmar i Sverige för den generella välfärden och en politik som ger människor mer rätt att själv bestämma över sin tid. Det finns säkerligen åtskilliga människor som gärna jobbar mindre, men också andra som gärna vill jobba mer. Vissa tider i livet passar en 30-timmarsvecka, andra en 50-timmars. Med liberal politik ökar makten över den egna arbetstiden. Det måste vara möjligt för den enskilde att variera över tid hur mycket han eller hon arbetar per dag, vecka, månad och år. Vi vill att den femte semesterveckan, inarbetad semester och eventuella ytterligare lediga dagar som kan komma ska kunna läggas i en timbank som får tas ut som till exempel kortare veckoarbetstid. Arbetsgivaren ska ha starka skäl för att neka en anställd förändrad arbetstid.

Stärk skyddet för föräldralediga

Många upplever att de under sin föräldralediga period missgynnas av arbetsgivaren, något som stärks av bl.a. Ams statistik som visar att föräldraledigheten påverkar de anställdas lönesättning, vidareutbildning och anställningsskydd.

Vi anser därför att anställningsskyddet för gravida och föräldralediga nu måste stärkas. LAS bör förändras så att den föräldralediga tiden vid uppsägning inte får räknas som uppsägningstid. Uppsägningstiden bör starta den dag man skulle ha återgått i tjänst, dvs. om en arbetstagare blir uppsagd under föräldraledigheten så måste arbetsgivaren betala samma uppsägningslön som

Fel! Okänt namn på

för anställda i arbete. Detta skulle medföra att det inte längre är billigare att säga upp föräldralediga än andra.

LAS måste även förändras när det gäller återanställningsrätten för föräldralediga. De flesta som är uppsagda och föräldralediga måste av praktiska skäl tacka nej då de erbjuds återanställning under föräldraledigheten. Idag betyder detta att återanställningsrätten då upphör för arbetstagaren. LAS bör därför även förändras så att tiden för återanställningsrätt inleds då föräldraledigheten har upphört.

Medfinansieringen

Medfinansieringen av sjukersättningen som infördes 1 januari 2005 innebär att arbetsgivaren även efter de första två veckornas sjukskrivning betalar 15 % under den anställdes hela sjukskrivningsperiod. Bakgrunden till denna medfinansiering var att regeringen ansåg att det fanns för få drivkrafter för arbetsgivaren att minska långtidssjukskrivningarna. Det är välkänt sedan tidigare att Folkpartiet varit motståndare till medfinansieringen med huvudargumentet att det kommer att utgöra ytterligare ett hinder till arbetsmarknaden för de grupper i samhället som kan "förväntas" ha en förhöjd sjukdomsrisik. Till detta måste även en jämställdhetsdimension läggas, riskerna för sjukskrivning bland olika grupper är välkända. Störst risk att bli långtidssjukskrivna löper kvinnor över 55 år. Risken är därför stor att denna grupp kommer att utsättas för diskriminering. Därmed får de ännu svårare att behålla sin plats på arbetsmarknaden, än de hade redan innan. Medfinansieringen bör avskaffas.

Friår

Folkpartiet har även varit en av friårets främsta kritiker. Även här finns det en klar jämställdhetsaspekt. Bland de friårslediga är kvinnor kraftigt överrepresenterade och särskilt de i offentlig sektor som är välutbildade men lågbetalda i förhållande till sin utbildning. Enligt en studie som Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) gjort påverkas sannolikt inte livsarbetsinkomsten vid friår särskilt mycket när det gäller anställda i offentlig sektor. Detta gäller dock i privat sektor. IFAU-studien tar dock inte upp att den intjänade pensionsrätten i det nya pensionssystemet blir lägre och därmed även framtida pensionen, än om personen inte tagit ut ledigheten. En studie från TCO visade att var tredje arbetsgivare är negativt inställd till att anställa en person som varit friårsledig. Vidare, självklart gynnas inte kvinnor i konkurrens med män om arbetsgivare skulle vänja sig vid att kvinnor i genomsnitt skulle vara mera benägna än män att ta ut denna typ av ledighet. Det finns med andra ord fler anledningar till att avskaffa friåret än vad som uppdragades i ett initialt skede.

Lönegapet

Kvinnor i Sverige tjänar fortfarande ungefär bara 80 % av männens löner. De här löneskillnaderna beror på främst två saker. Den främsta anledningen är de strukturella skillnaderna. Kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och fler kvinnor arbetar deltid. Dessutom arbetar kvinnor i högre utsträckning i offentlig sektor än män. Det är stora skillnader på lönerna mellan Kommunals och Metalls medlemmar, även om utbildningsnivån är jämförbar. Folkpartiet vill förändra denna fastlåsta struktur genom att bryta upp de offentliga monopolen och det förklaras utförligare under nästa punkt.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i lågutbildade yrken accelereras ytterligare av att män ofta får specialistjobb eller blir chefer, oavsett vilken sektor de befinner sig i. Men en undersköterska kan sällan komma vidare på karriärstegen. Det finns få eller inga karriärsteg för kvinnodominerade yrken inom offentlig sektor.

Den andra avgörande orsaken till löneskillnaderna kan varken förklaras av att kvinnor och män jobbar i olika sektorer, på olika poster eller olika mycket. Det handlar om ren lönediskriminering. Hur stor denna skillnad är svårämbar, och det finns få studier. Men enligt en sammanfattande studie från Saco tenderar lönegapet när man tar hänsyn till enskilda faktorer ligga kring 5 %. Gapet verkar dock bli större högre upp på karriärstegen. Denna lönediskriminering sker på individnivå. Det är vår övertygelse att JämO skulle kunna göra ett betydligt bättre arbete här både som ombud och som kontrollinstans. Vi återkommer till det nedan. Det är också dags för en ny löneskillnadsutredning för att kartlägga och analysera skillnaderna samt förklaringar och orsaker.

Bryt monopolen – fler kvinnliga företagare

Den svenska arbetsmarknaden är fastlåst i sin könsuppdelning. Det är en arbetsmarknad där kvinnor förväntas arbeta i lågbetalda jobb med offentliga arbetsgivare och män i näringslivet, där kvinnor är underordnade och män är överordnade. Fastlåsningsen i olika sektorer är utan tvekan den främsta orsaken till att löneskillnaderna mellan kvinnor och män fortfarande är stora. Deras yrkesval må vara självvalda men valen är gjorda utifrån de normer och förväntningar som de samhälleliga strukturerna och könsrollerna ger oss. Utifrån könsrollerna lever sedan förväntningarna kvar på de kvinnodominerade sektorerna. Kvinnor ska vara löntagare och inte företagare eller chefer. Kvinnor ska vara anställda och ska inte kunna tjäna några större pengar inom de områden där de är verksamma. Kvinnor ska inte kunna förverkliga egna idéer och visioner. Kvinnor ska inte kunna leva på sina löner, eftersom de har en man som står för försörjningen. Kvinnor arbetar på offentliga arbetsplatser med minimalt inflytande, med följd att offentlig sektor har högst andel sjukskrivna. TCO:s rapport "Låg rörlighet ökar sjukskrivningarna", augusti 2005, är den senaste i raden som visar det starka sambandet mellan arbetsmarknadens struktur och risken för sjukskrivningar. En ökad möjlighet till

Fel! Okänt namn på

rörlighet på arbetsmarknaden skulle få en positiv effekt på framför allt kvinnors hälsa.

När så stor del av kvinnorna arbetar inom offentlig sektor, där möjligheterna till egen verksamhet är mycket små är det inte förvånande att tre gånger så många män som kvinnor driver eget företag. Sverige behöver fler företag. Men andelen företagare har under senare år sjunkit ännu mer bland kvinnor än bland män. Det måste därför ske förändringar för att fler kvinnor ska bli företagare. Enligt nya siffror från SIFO som sammanställts i en rapport från organisationen Företagarna är kvinnor som driver eget företag betydligt mer kritiska mot regeringens företagarpolitik än manliga företagare, och kvinnor anser i högre utsträckning att regeringens politik varit ett hinder för deras företagande.

Att driva företag i Sverige kännetecknas av krångel. Folkpartiet har sedan länge slagits för en uppluckring av regler och lagar som gäller kring företagande. Det skulle ge både fler kvinnliga och manliga företagare. Men den enskilt viktigaste jämställdhetsåtgärden är att bryta upp monopolen inom kommuner och landsting för nya idéer och kvinnliga företagare.

Att öppna de offentligt finansierade välfärdstjänsterna för reell konkurrens och privat företagande hos de kvinnor som är verksamma är att ta tillvara på den tillväxtpotential som där finns. Folkpartiet vill därför införa etableringsfrihet för husläkare och vissa specialister, under allmängiltiga kvalitetskrav och ett pengsystem som följer med utnyttjaren när för förskola, äldreomsorg och vård i likhet med den som idag finns för skolan. På så sätt öppnas den offentliga sektorn upp för privata initiativ.

Fler kvinnor till toppen

I ett dynamiskt näringsliv som skapar jobb och tillväxt har vi inte råd att avstå från stora delar av befolkningens kompetens och skaparkraft. Det är ett samhällsintresse, inte bara ett direkt ägarintresse, att näringslivet i Sverige är så framgångsrikt och lönsamt som möjligt. Att på olika grunder bortse från kvinnor är en konkurrensbegränsning som måste bekämpas på samma grund som andra konkurrensbegränsningar. Samtidigt är det inte politikernas sak att säga vem som ska anställas eller väljas till olika drag. Politikernas uppgift är att undanröja hinder och bana väg för möjligheter.

Återkommande i jämställdhetsdebatten är diskussionen kring kvotering inom näringslivet. Folkpartiet håller med om utvecklingen går för långsamt när det gäller att få fler kvinnor till toppositioner i samhället. Men vägen till att förändra det går inte genom att kvotera in kvinnor på dessa positioner. Undersökningar visar att väldigt få kvinnor inom näringslivet är för kvotering. Kvinnorna vill få en tjänst på grund av sin kompetens, inte på grund av sitt kön. Frågan om vilka personer som ska utgöra styrelse och ledning i privata företag måste vara en fråga för företagets ägare, aktieägarna.

Fel! Okänt namn på

En ökad andel kvinnor i bolagsstyrelserna är beroende av att det finns fler kvinnor med de erfarenheter och den kunskap som är nödvändiga för att fähögge styrelseuppdrag. Och det finns det.

Framtiden ser ljus ut. Fler kvinnor än män läser i dag på högskolan. Männen dominerar fortfarande på de tekniska utbildningarna men kvinnorna har majoritet på de ekonomiska utbildningarna. Med andra ord kommer förutsättningarna att finnas. Men det räcker inte. Det måste också ske en generell förändring på arbetsmarknaden och i hemmen. När kvinnor och män delar ansvaret eller frigörs från hemarbetet kan kvinnor konkurrera på arbetsmarknaden på mer jämställda villkor. Vi tror också på att chefsutvecklingsprogram och rekryteringsprocesser utvecklas så att kvinnors kompetens särskilt lyfts fram och att kvinnliga kandidater målmedvetet övervägs för styrelseposter med målet att öka kvinnorepresentationen avsevärt. Dessutom är det viktigt att den aktiva samhällsdiskussion som pågår mellan medier, politiker, börsbolag och andra berörda parter består.

Visa jämställdhetsarbetet i årsredovisningen

Det är viktigt att företag signalerar utåt hur deras arbete inom jämställdhetsområdet ser ut, inte minst för att aktiespararna eller kunderna ska kunna se hur arbetet fortskrider. Ett sätt att visa detta vore att alla börsnoterade bolag i årsredovisningar hade skyldighet att redovisa könsuppdelade uppgifter och hur man arbetar för att underlätta för anställda att förena arbetsliv med familjeliv.

Inför skattereduktion för hushållsnära tjänster

Debatten om hushållsnära tjänster har snart pågått i tio års tid, men fortfarande finns en grundmurad skepticism och ett klart ideologiskt hos regeringen. Socialdemokraterna återinförde under våren 2004 ROT-avdraget, bland annat med motiveringen att det skulle hjälpa till att minska arbetslösheten inom byggsektorn. Det är uppenbart att då det handlar om traditionellt mansdominerade branscher är det andra politiska principer som gäller för Socialdemokraterna.

Sänkt skatt på hushållsnära tjänster skulle komma att sänka det ”vita” timpriset på dylika tjänster markant, och därmed skulle många fler ha råd att anlita hjälp i hemmet. I Finland har man infört skattelättnader för hushållsnära tjänster, och detta har hittills visat flera positiva effekter vad gäller lönebildning, tillväxt och företagande. Vi är alla förlorare på Vänsterns politik, men kvinnor förlorar mest både i hälsa, möjligheter och förtjänster. Det är i regel kvinnorna som dubbelarbetar och som sliter för att få jobb att gå ihop med ansvar för hem och barn. Enligt Eurostat juli 2004 är det svenska kvinnor och män som sover minst och hushållsarbetar mest i EU.

Fel! Okänt namn på

Sänkt skatt på hushållsnära tjänster är därför också en viktig jämställdhetsfråga. Men att sänka skatten på hushållstjänster betyder inte att män ska slippa undan sitt ansvar därhemma, som en del vänstersympatisörer tror. Faktum kvarstår att trots att både hjälps åt lika mycket i hemmet är det svårt att hinna med allt, barn, hus, arbete, hund, morföräldrar, städning, tvättning, föräldramöten osv.

25 år med jämställdhetslagen – hur går vi vidare?

När den första jämställdhetslagen trädde ikraft, den 1 juli 1980, hade övriga nordiska länder redan infört lagar för jämställdhet i arbetslivet. Lagen föregicks av en hård debatt. I den kommitté som berett lagen fanns en borgerlig majoritet, med Folkpartiet i spetsen, för förbud mot könsdiskriminering och om skyldighet för arbetsgivarna att vidta aktiva jämställdhetsåtgärder samt inrättandet av ett s.k. jämställdhetsombud. Socialdemokraterna, som gick emot förslagen, menade att jämställdhetsarbetet skulle skötas av de fackliga organisationerna inom ramen för kollektivavtalen, utan statlig tillsyn.

Lagens efterlevnad

Vi är stolta över jämställdhetslagen och känner ett ansvar för att lagen efterlevs och att den vid behov moderniseras så att den också fungerar på dagens arbetsmarknad. Respekten för jämställdhetslagen är än idag alldeles för låg. Det är inte acceptabelt att lagstiftningen i princip nonchaleras av en stor del av arbetsgivarna. Ansvaret för tillsynen av lagens efterlevnad ligger hos JämO och Jämställdhetsnämnden, men även fackföreningarna har givits befogenheter enligt lagen. Om en arbetsgivare inte lever upp till lagens regler om aktiva jämställdhetsåtgärder kan antingen JämO eller en kollektivavtalsbunden central arbetsgivarorganisation (om JämO avstår) ansöka om vitesföreläggande i nämnden.

Hittills har endast en handfull ärenden kommit till nämnden, och viten har utdömts endast i enstaka fall. Trots att lagens efterlevnad är dokumenterat låg har de sanktionsmöjligheter som finns inte utnyttjats tillräckligt. Att inte heller fackföreningarna varit mer aktiva och fört fler ärenden till nämnden är svårt att begripa. Med en JämO som inte mest ägnade sig åt socialdemokratiskt opinionsarbete utan mer åt att övervaka lagen skulle mycket vinnas. JämO:s uppdrag är i första hand att se till att arbetsgivare följer lagens bestämmelser frivilligt, 31 § i jämställdhetslagen. Detta ger en olycklig signal om att lagen skulle vara en "mjukislag" som till skillnad från all annan lagstiftningen inte behöver tas på allvar. Det är inte upp till var och en att leva upp till vare sig miljökrav eller att betala skatt, och så ska det inte heller vara med jämställdhetsarbetet. Därför ska paragrafen strykas.

Fel! Okänt namn på

Det är också hög tid att se över reglerna om handlingsplan för jämställda löner och undersöka vilken effekt de verkligen haft för att motverka strukturellt betingade löneskillnader och lönediskriminering. Om lagens bestämmelser visar sig vara verkningslösa måste de revideras.

Diskrimineringsmålen

JämO kan också driva mål om könsdiskriminering till Arbetsdomstolen. Fler fall bör prövas. Vi menar att JämO:s roll som ombud i konkreta fall måste stärkas. Folkpartiet anser att Arbetsdomstolen bör avskaffas och målen överförs till tingsrätterna. Att representanter för arbetsmarknadens parter, företrädare för de organisationer som slutit avtal, fungerar som domare när avtalens innehåll skall prövas juridiskt är mycket otillfredsställande. Detta strider mot Europakonventionen om de mänskliga fri- och rättigheterna och kravet på opartisk rättegång. Även i Jämställdhetsnämnden är arbetsmarknadens parter representerade, vilket kan ifrågasättas av samma skäl.

Jämställdhetsperspektiv i annan lagstiftning

Tanken med jämställdhetslagen är att jämställdheten på arbetsmarknaden i hög grad avgör hur jämställt samhället är i stort. En tydligt uppdelad arbetsmarknad i traditionella kvinnojobb och mansjobb cementerar könsrollerna. I lagens mening förutsätts underförstått att kvinnor är anställda och underlydande, vilket naturligtvis är verklighet för många kvinnor. Men kvinnor är även företagare, chefer, uppdragstagare, osv. Därför måste även andra arbetsrättsliga lagar och annan lagstiftning som påverkar arbetsmarknaden ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Egna företagare skall t.ex. inte diskrimineras i föräldraförsäkringen.

Stärk rollen för länsstyrelsernas sakkunniga inom jämställdhetsområdet

Länsstyrelsernas sakkunniga inom jämställdhetsområdet har i sitt uppdrag att fungera som en länk mellan regering och län/kommuner. De ska bl a utbilda och initiera jämställdhetsuppdrag. Huruvida man lever upp till sitt uppdrag kan med dagens organisation starkt ifrågasättas. Genom att ge de sakkunniga inom jämställdhetsområdet samma tillsynsansvar som övriga sakkunniga inom länsstyrelserna skulle de kunna fungera som JämO:s förlängda arm och skapa bättre förutsättning för att verksamheterna i län och kommuner lever upp till lagens krav.

Fel! Okänt namn på

Stockholm den 3 oktober 2005

Lars Leijonborg (fp)

Bo Könberg (fp)

Martin Andreasson (fp)

Ulf Nilsson (fp)

Erik Ullenhag (fp)

Tina Acketoft (fp)

Mauricio Rojas (fp)

Liselott Hagberg (fp)

Marita Aronson (fp)

Tobias Krantz (fp)

Karin Pilsäter (fp)

Yvonne Ångström (fp)

Carl B Hamilton (fp)

Birgitta Ohlsson (fp)