

Motion till riksdagen 2011/12:A1

av Ylva Johansson m.fl. (S)
med anledning av skr. 2011/12:3

Jämställdhetspolitikens inriktning 2011–2014

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att initiera ett projekt för att ta fram metoder i syfte att stärka kvinnors arbetsmiljö.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagstifta om rätt till heltid.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka anställningstryggheten och stävja missbruket med rullande visstidsanställningar.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagstifta om kvotering till bolagsstyrelser.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att skärpa kraven på lönekartläggning och handlingsplaner.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en nationell handlingsplan för jämställd sjukvård.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa det kommunala vårdnadsbidraget.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om möjligheten för båda föräldrarna att ta ut föräldrapenning samtidigt under barnets första månad.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om barnomsorg på obekväm arbetstid.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en kommission för jämlik hälsa.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om hot och våld.

Fel! Okänt namn på

13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tvångsäktenskap.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om sexuell exploatering, människohandel och prostitution.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om jämställdhet i skolan.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om aktiva insatser för jämställdhet i den högre utbildningen och jämställdhetsbonus i resurstilldelningssystemet.

Skrivelsens huvudsakliga innehåll

I skrivelsen redogör regeringen för jämställdhetspolitikens inriktning för perioden 2011–2014. Jämställdhetsintegrering är även i fortsättningen regeringens huvudsakliga strategi för att nå de jämställdhetspolitiska målen, tillsammans med särskilda åtgärder för att stimulera, utveckla och skynda på förändringsarbetet.

I skrivelsen redovisas det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering på nationell, regional och lokal nivå. Det som fortfarande har högst prioritet är att bekämpa mäns våld mot kvinnor, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck, våld i samkönade relationer samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål.

Huvuddelen av skrivelsen beskriver existerande problem och pågående utredningsverksamhet inom området. Värt att notera är att en analys av hur den borgerliga politiken påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män helt saknas.

Sverige inte längre i topp

Vår ideologi vilar på grunden om alla människors lika värde oavsett ursprung, klasstillhörighet eller kön. Sedan drygt tio år tillbaka har vi feminismen inskriven i vårt partiprogram som en bärande princip. För oss är det självklart att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i hela samhället. Sverige rankades länge som världens mest jämställda land. Det gör vi inte längre. Det beror dels på att kvinnors villkor har förbättrats i många länder men också på att skillnaderna mellan kvinnor och män ökar här. Jämställdheten går för närvarande bakåt.

Regeringens politik leder till ökade klyftor, ökad otrygghet, försämringar i välfärden och till en tudelad arbetsmarknad. Den förda borgerliga politiken missgynnar kvinnor generellt som grupp.

Insatser för att få fler kvinnor i arbete är en bärande del av vår ekonomiska politik. Att bekämpa den historiskt hög arbetslösheten är vår viktigaste utmaning. Vårt mål är full sysselsättning.

Regeringen har misslyckats med jobben. Den säsongsrensade arbetslösheten i juli 2011 var 7,62 %. Det är en väsentligt högre arbetslöshet än i juli 2006. SCB:s arbetskraftsundersökning visar också att andelen sysselsatta var 56,1 % för utrikes födda (67,6 % för inrikes födda). Det är stor skillnad i andelen sysselsatta mellan utrikes födda kvinnor och utrikes födda män. Sysselsättningsgraden bland utrikes födda kvinnor var 50,6 % jämfört med utrikes födda män som var 62,0 %.

Den demografiska utvecklingen kräver att fler arbetar och att de arbetar mer och längre. Sverige ska ha en ledande roll i att utveckla en modern kunskapsbaserad ekonomi. Då har vi inte råd att inte ta vara på de tillväxtmöjligheter som ligger i ett jämställt samhälle. Kvinnors möjligheter att bli ekonomiskt oberoende genom egen försörjning är en prioriterad fråga för oss.

Alla är förlorare i ett ojämställt arbetsliv

Kvinnor och män ska ha samma frihet och självständighet, samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter och samma makt att forma sina liv. Det förutsätter en inkomst som det går att leva livet ut på.

Utvecklingen de senaste åren har gått åt helt fel håll. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män är i dag fem procentenheter – den högsta på nästan 20 år. När skillnaderna i sysselsättningsgrad växer mellan könen innebär det att möjligheterna för många kvinnor att få utlopp för sitt engagemang och använda sin kompetens minskar. Det förlorar vi alla på.

Sverige och de övriga nordiska länderna har en extremt könssegregerad arbetsmarknad. Kvinnor och män arbetar i olika sektorer, inom olika yrkesgrupper och på olika positioner. Det ger skilda förutsättningar, och framförallt skilda lönenivåer. Detta är vad man brukar kalla strukturella löneskillnader. Det innebär att kvinnors lägre lön i regel inte är ett utslag av diskriminering från enskilda personer eller arbetsplatser, utan av de könsnormer och maktförhållanden som genomsyrar hela samhället, och därigenom även arbetsmarknaden. Kvinnor och män arbetar inom olika sektorer, och arbetet inom de sektorer som är mansdominerade värderas högre.¹

- ? Den genomsnittliga månadslönen för kvinnor är 26 200 kr och för män 30 600 kr.²
- ? När kvinnors och mäns löner jämförs utan att hänsyn tas till att de i stor utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken har kvinnor i genom-

¹ Medlingsinstitutets rapport 2010 om löneskillnader och SKTF:s rapport "slut på rean" om löneskillnader inom kommuner och landsting, presenterad 20110308.

² MI: Ny lönestatistik för hela arbetsmarknaden 2010 med analys av löneskillnader mellan kvinnor och män, presenterad 20110906.

Fel! Okänt namn på

snitt 85,7 % av mäns lön 2010. Den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män är 14,3 % 2010.³

? Om man tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid blir den oförklarade löneskillnaden 5,9 % för hela arbetsmarknaden.⁴

Kvinnor och ungdomar används dessutom alltför ofta som flexibilitetsbuffer på arbetsplatser. De anlitas vid behov och vid arbetstoppar – men slås ut lika snabbt som de kommer in. Kvinnor får i högre grad deltidsanställningar och tidsbegränsade anställningar i stället för fasta jobb. Korta anställningar innebär mer ensidiga och monotona arbetsuppgifter, mindre frihet och sämre möjligheter till utveckling i jobbet. Att sakna anställningstrygghet ökar också utsattheten på själva arbetsplatsen och gör det svårare att ställa krav och sätta gränser. Beroendeställningen till arbetsgivaren är extrem.

Siffrorna talar sitt tydliga språk: 18 % av kvinnorna och 13 % av männen har en visstidsanställning. 66 % av de sysselsatta kvinnorna i åldrarna 20–64 år arbetar heltid och 34 % deltid. Motsvarande andelar för män är 89 respektive 11 %. Vår tids daglönare är en kvinna som inte har mössan i hand, men väl mobilen, och som väntar på ett sms om att hon fått arbete ytterligare några timmar, ännu någon dag. Kvinnor är hårdast drabbade av otrygga anställningar, och väldigt många får inte ens ihop till en heltidslön.

Det så kallade 24-timmarssamhället bärs upp av kvinnor. Att arbeta kvällar, helger eller delade turer blir allt vanligare. Många tjänstemän arbetar mycket övertid i långa perioder. Ska det vara möjligt att klara detta krävs att det finns barnomsorg att tillgå också på dessa arbetstider. Vi vill stärka anställningstryggheten och stävja missbruket med rullande visstidsanställningar.

Investera i kvinnors arbetsmiljö

Ofta är det svårt att jämföra kvinnors och mäns arbete eftersom det är vanligt att de utför olika arbetsuppgifter trots samma titel. Det är också vanligare att männen avancerar till andra arbetsuppgifter efter ett par år medan kvinnorna blir kvar. Dessutom blir den fysiska belastningen för kvinnor större vid kroppsarbete då de oftast har mindre muskelmassa än män. Att kvinnor i stor utsträckning dubbelarbetar genom att ta det största ansvaret för hem och barn kan vara en annan bidragande orsak. Kvinnor får helt enkelt inte samma chans till återhämtning på sin fritid som män. En del av lösningen på problemet ligger således i en omfördelning av ansvaret för det obetalda hemarbetet.

Dubbelt så många kvinnor som män får belastningsskador på jobbet. Huvudorsaken är att kvinnor har mer ensidiga arbetsuppgifter och att de mer

³ MI: Ny lönestatistik för hela arbetsmarknaden 2010 med analys av löneskillnader mellan kvinnor och män, presenterad 20110906.

⁴ MI: Ny lönestatistik för hela arbetsmarknaden 2010 med analys av löneskillnader mellan kvinnor och män, presenterad 20110906.

sällan än män kan bestämma sin egen arbetstakt. Men det går inte att peka ut en enskild orsak till att kvinnor i högre grad drabbas av belastningsskador och dessutom blir sjuka i större utsträckning än män. Men att kvinnor drabbas av belastningsskador i högre utsträckning än män är också ett arbetsorganisatoriskt problem som kan och ska åtgärdas i arbetslivet. En orsak till kvinnors högre risk att drabbas av belastningsskador är att arbetsredskapen ofta är utformade för att passa en genomsnittlig man, vilket ökar risken för belastningsskador hos kvinnor.

Inom ramen för AFA Försäkrings FoU-program "Kvinnors arbetsmiljö inom industrin" arbetar överläkare Catarina Nordander med ett projekt om belastningsbesvär. Hennes forskargrupper på Lunds universitet har under 20 års tid gjort undersökningar av hur olika typer av arbete påverkar risken att drabbas av värk i armarna och händerna. Forskningsresultaten visar att kvinnor med monotona arbetsuppgifter, bl.a. olika typer av montering, i högre grad än män riskerar att få arbetsrelaterade skador som t.ex. muskelsmär. Resultaten visar att ju fler handledsrörelser en person har, desto större är sannolikheten att personen drabbas av besvär. Kvinnor drabbas värre än män. Eftersom handledsrörelserna är lätta att mäta menar hon att det går att sätta gränsvärden för handledsrörelsehastigheten. Ett sådant gränsvärde skulle kunna komplettera den nuvarande lagstiftningen så att den värsta sortens belastande arbeten blir förbjudna, detta enligt samma modell som när det gäller gränsvärden för t.ex. buller och luftföroreningar. Unionens kvinnliga medlemmar drabbas främst av belastningsskador i rygg, nacke och axlar till följd av bildskärmsarbete. För att minska problemen krävs det att de anställda har möjlighet att variera sina arbetsuppgifter så att de inte riskerar att fastna i samma ställning under långa perioder. Finns det inte möjlighet att rotera mellan arbetsuppgifter är det viktigt att kunna ta många pauser.⁵

Vi vill initiera ett projekt tillsammans med arbetsmarknadens parter för att ta fram metoder för att stärka kvinnors arbetsmiljö, med inriktning på psykosocialt tunga arbetsmiljöer.

Lagstifta om rätt till heltid

Medan ett heltidsarbete är en självklarhet för de flesta män tvingas fortfarande kvinnor ofta att acceptera ett deltidsarbete och en lön som det inte går att försörja sig på. Det gäller i första hand serviceyrken inom vård- och omsorgssektorn, hotell- och restaurangsektorn och inom handeln. I dag arbetar ca 200 000 ofrivilligt deltid och en majoritet av dessa är kvinnor inom LO-kollektivet. Som deltidsanställd har man förutom lägre inkomst ofta ett lägre deltagande i planeringen av arbetet och ett mindre inflytande över arbetet och arbetets förläggning. Forskningen visar också att risken för sämre hälsa är högre bland deltidsarbetande.

⁵ Tidningen Kollega, 110517.

Fel! Okänt namn på

Ett modernt arbetsliv kräver en anpassning till människors livssituation och förutsättningar. Det är viktigt att skapa incitament och verktyg för att många fler ska få heltidstjänster. Här spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll. Heltidsarbete bör vara en norm på arbetsmarknaden; heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet.

Det finns goda exempel inom kommuner och landsting runtom i landet där man har beslutat att föreslå att kollektivavtal tecknas enligt principen heltid en rättighet – deltid en möjlighet. Varje arbetad timme behövs. Den som vill gå upp i arbetstid ska ges möjlighet till det. Vi vill därför få till stånd en lagstiftning om rätt till heltid.

Lagstifta om kvotering till bolagsstyrelser

Kvinnor som gör karriär slår förr eller senare i glastaket – hit men inte längre. Glastaket finns i näringslivet, i politiken och i hela samhället. År 2010 fanns ”Anders” längst upp i vd-toppen i det s.k. Anders-indexet. I år har ”Johan” seglat upp på första plats. Det är vanligare bland börs-vd:ar att heta Anders eller Johan än att vara kvinna och vd. Det är ett slöseri med resurser att så få kvinnor finns representerade i bolagsstyrelser och i företagsledning. Den frivilliga vägen har vi provat länge och den har inte gett önskat resultat. Vi vill därför lagstifta om kvotering till bolagsstyrelser. De statliga företagen ska vara ett föredöme i jämställdhetsarbetet och aktivt sträva efter att ta tillvara de kompetenser som både kvinnor och män besitter, framförallt när det gäller tillsättningar på chefspositioner. Det är av stor vikt att öka andelen kvinnor i företagsledande befattningar.

Skärp kraven på lönekartläggning och handlingsplaner

Lönekartläggningar är ett väl fungerande instrument för att bl.a. synliggöra att kvinnligt dominerat arbete systematiskt värderas lägre än manligt dominerat arbete. Genom att åskådliggöra strukturell lönediskriminering kan åtgärder sättas in, och riktade insatser kan göras för att åstadkomma förändringar.

Fackförbundet Vision (tidigare SKTF) har genomfört en undersökning i ett stort antal kommuner och landsting. Resultatet visar att 80 % genomför lönekartläggning och att osakliga löneskillnader därmed upptäcks. Av de kommuner och landsting som genomfört lönekartläggning uppger drygt hälften att de funnit osakliga löneskillnader. Av dessa uppger 97 % att de upprättat en handlingsplan. 84 % av personalcheferna i kommuner och landsting anser att lönekartläggning är ett bra verktyg för att uppnå jämställda löner. I samband med att reformen om en samlad diskrimineringslagstiftning genomfördes, passade regeringen på att införa flera försämringar. Lönekartläggning och

upprättande av handlingsplaner för jämställda löner behöver numera bara göras vart tredje år (tidigare varje år). Dessutom är företag med färre än 25 anställda undantagna från skyldigheten att upprätta en handlingsplan (tidigare gällde att företag med färre än tio anställda var undantagna från regeln). I likhet med många fackliga organisationer anser vi att lönekartläggningar och handlingsplaner bör göras varje år samt att endast företag med färre än tio anställda ska undantas från denna skyldighet.

Jämställt föräldraansvar

Det är fortfarande mammorna som bär huvuddelen av arbetet med hem och barn och som tar huvudansvaret när barnen är sjuka eller i relationerna till förskolan och skolan. Det är ett av skälen till att kvinnor har lägre lön än män. Det gör att arbetsgivarna betraktar kvinnor som kollektiv som osäkrare arbetskraft än män, något som drabbar alla kvinnor oavsett om den enskilda kvinnan aldrig blir mamma eller om fördelningen är sådan att det är pappan som än hemma mest. Kvinnors löner och karriärmöjligheter påverkas av själva förväntningen om kommande beteende, dvs. arbetsgivaren tror att en kvinna kommer att vara mer frånvarande från jobbet till följd av föräldraskap än en man. Så länge föräldraledigheten inte delas lika mellan föräldrarna kommer arbetsgivarna på goda grunder att tro detta. Allt detta slår direkt mot alla kvinnors möjligheter i arbetslivet och mot mäns roll i familjen. Barnen går också miste om rätten till en tidig och nära relation till bägge sina föräldrar. Mammorna har en svagare löneutveckling som följer med långt efter det att barnen är äldre. Att så många kvinnor jobbar deltid gör att kvinnors lön blir lägre, pensionen sämre och ställningen på arbetsmarknaden svagare.

Huvudansvaret för arbetet med barnen gör att många arbetsgivare betraktar alla kvinnor som osäker arbetskraft. En pappa ses inte som förstahandsförälder. Allt fler pappor vill vara närvarande pappor i sina barns vardag, men de möts inte sällan av medvetna och omedvetna hinder från sin omgivning, t.ex. arbetsgivare som anser att pappaledigheten är max två månader, arbetskamrater som är oförstående, mammor som anser att föräldraledigheten är deras tid och BVC-personal som glömmer pappan i samtalet.

Papporna har nästan fördubblat sitt uttag av föräldraförsäkringsdagar markant på 10 år. År 2000 var det bara drygt 12 % av föräldradagarna som togs ut av pappor, förra året var det 23 %. Det är en glädjande utveckling. Förhoppningsvis är det ett resultat av att familjerna i dag är mer jämställda och tycker att det är viktigt att båda föräldrarna är hemma med barnen. Men det som verkligen har haft effekt på fördelningen är införandet av en andra pappamånad. När ytterligare en månad av föräldraförsäkringen knöts till mamman respektive pappan 2002 ökade pappornas uttag. Pappor till barn födda efter 2002 har i genomsnitt använt 22 dagar mer än papporna till barn födda år 2001 när barnen fyllde åtta år. Regeringens jämställdhetsbonus har dock inte haft någon som helst mätbar effekt på fördelningen av föräldradagarna.

Fel! Okänt namn på

Det är nu hög tid att ta nya steg. För att öka jämställdheten i samhället behöver föräldraförsäkringen delas lika mellan föräldrarna. Som ett steg på vägen vill vi att föräldraförsäkringen delas i tre lika delar: En tredjedel för vardera vårdnadshavaren och en tredjedel som båda vårdnadshavarna har möjlighet att ta ut. Självklart ska genomförandet ske med respekt för att enskilda familjer ska ha rimliga planeringsförutsättningar.

Det är i det individuella mötet mellan föräldrar och personal på BVC, mödravården, Försäkringskassan och socialtjänsten som information och kunskap om attityder till jämställdhet och genus har betydelse. Därför behöver också kunskaperna öka om jämställdhet och genus hos de personalgrupper som möter föräldrar. Ett ledord bör vara ökad jämställdhet och att bryta traditionella könsmönster. Dessutom ser familjer olika ut i dag och det kan finnas skäl att se över den ekonomiska familjepolitiken ur den synvinkeln.

En gemensam månad

Vi vill inom ramen för föräldraförsäkringen ge papporna möjlighet att vara hemma 20 dagar i samband med barnet födelse. Studier som Statens folkhälsoinstitut har gjort visar att det finns ett tydligt samband mellan pappans engagemang och barnets utveckling och sociala anpassning. En viktig förutsättning för föräldrarnas engagemang är också att känna sig som fullvärdigt ansvariga för sina barns omvårdnad. Det är under en sammanhängande samvaro med barnet som föräldrarnas omsorgsrationalitet utvecklas. Det är därför bra att regeringen i en proposition under våren 2011 föreslog en möjlighet för bägge föräldrarna att vara hemma samtidigt under den första månaden. Det framstår dock som något märkligt att jämställdhetsbonusen, regeringens huvudsakliga åtgärd för att förändra det ojämställda uttaget från föräldraförsäkringen, minskar på grund av förslaget.

Vi ser flera fördelar med att öka pappornas möjlighet att delta i omvårdnaden av barnet redan från start. Det skulle dels stärka banden mellan barn och far, dels skulle pappans tidiga delaktighet innebära en betydande avlastning för mamman den första tiden efter förlossningen. Genom att införa möjligheten för båda föräldrarna att ta ut föräldrapenning samtidigt under barnets första månad underlättas den första tiden hemma. Det är en välkommen reform som är viktig för barnen och sätter fokus på pappors roll i familjen.

Ett föräldravänligt arbetsliv

Vi vill ha ett mer tillåtande och flexibelt arbetsliv som bygger på flexiblare arbetstider ur ett arbetstagar- och föräldraperspektiv. Det är viktigt för att öka pappors uttag av föräldrapenningsdagar. Därför tror vi på att utveckla arbetet med jämställdhetsplaner på arbetsplatserna och ett förstärkt arbetsmiljöarbete

som bl.a. tar sin utgångspunkt i småbarnsföräldrars vardag. Vi är också övertygade om att mer inflytande över arbetstider är ett viktigt steg på vägen.

En absolut förutsättning för att kunna kombinera föräldraskap och förvärvsarbete är en väl utbyggd förskola. Vi vill ha en förskola med hög kvalitet som är till för barnen. Barnfamiljer har olika villkor. Familjepolitikens uppgift är att stödja föräldrar och familjer i olika sammanhang och konstellationer. I ett förändrat arbetsliv måste också barnomsorgen möta de behov som föräldrar har för att få ihop vardagen med barn och jobb. Många arbeten i dag kräver att man kan arbeta kvällar och nätter. För många, inte minst ensamstående, kan det vara väldigt svårt att förena arbetsliv med föräldraskap. Vi vill stimulera flera kommuner att tillhandahålla barnomsorg på obekväma arbetstid.

Jämställd hälso- och sjukvård

Socialstyrelsen och olika forskarrapporter har vid flera tillfällen redovisat analyser av jämställdheten i vården. De visar att det fortfarande förekommer vissa systematiska skillnader i bemötandet och omhändertagandet av kvinnor och män. Det kan handla om att kvinnor får sämre behandlingar, ges äldre, billigare mediciner eller att de oftare får felaktiga diagnoser. Socialstyrelsen pekar på att framsteg görs och att erfarenheterna visar att förändringar är möjliga att åstadkomma enbart genom att synliggöra rådande förhållanden. Att nå ökad jämställdhet i vården kräver ett brett och långsiktigt arbete med sikte på forskning, behandlingsmetoder och attityder. Kvinnor och män ska utifrån sina behov behandlas likvärdigt i sjukvården när det gäller resurser och insatser. Vi föreslår en nationell genomförandeplan för jämställd sjukvård. Centralt i en sådan plan är ökad och mer spridd kunskap om hur könsfaktorer påverkar vården. Det behövs också mer forskning för att belysa vilka könsskillnader som finns och hur de uppkommer. Ett ökat fokus på jämställdhet och genus på vårdutbildningarna på gymnasiet och högskolan samt i vidareutbildningar för personal inom hälso- och sjukvården är också av central betydelse för att få en jämställd vård. Arbetet med könsuppdelad vårdstatistik bör fortsätta, och jämställd vård bör vara ett eget uppföljningsområde i de nationella jämförelserna.

Även om kvinnor drabbas oftare av kvalitetsbrister i vården visar forskningen att även män i flera avseenden drabbas negativt när vården påverkas av föreställningar om kön. Detta är en av vårdens stora utmaningar för att höja kvalitetsnivån inom hälso- och sjukvården för alla.

Att nå ökad jämställdhet i vården kräver ett brett och långsiktigt arbete med sikte på forskning, behandlingsmetoder och attityder. Kvinnor och män ska utifrån sina behov behandlas likvärdigt i sjukvården när det gäller resurser och insatser.

Jämställd hälsa

Skillnaderna i såväl dödlighet som självskattad hälsa har ökat mellan olika socioekonomiska grupper. Under de senaste 20 åren har exempelvis medellivslängden inte alls ökat bland kvinnor med endast grundskoleutbildning, samtidigt som den ökat bland kvinnor med längre utbildning och bland män med såväl kort som längre utbildning.

Ett framgångsrikt folkhälsoarbete bygger på att individen och samhället gemensamt tar ansvar. Individens möjligheter att göra hälsofrämjande val ska stödjas av samhället. Men vi socialdemokrater anser samtidigt att folkhälsoarbetet och kopplingen till att minska klyftorna mellan män och kvinnor måste tydliggöras. Kvinnor är i dag sjukskrivna i betydligt högre grad än män och upplever också själva att de har större ohälsa än män. Samtidigt lever kvinnor längre än män. De stora hälsoskillnaderna i Sverige är djupt orättvisa och extremt kostsamma för samhället. Människors hälsotillstånd påverkas inte bara av individuella levnadsvanor utan också av samhälleliga faktorer. Eftersom den ojämna fördelningen av hälsa i princip kan påverkas genom politiska beslut är ojämlikhet i hälsa mellan olika socioekonomiska grupper en av de största utmaningarna på hälsoområdet (Statens folkhälsoinstitut 2010). Minskade sociala och ekonomiska klyftor är det mest verkningsfulla medlet för en bättre folkhälsa. Det betyder att den ekonomiska politiken ska verka utjämnande samtidigt som det görs satsningar på arbete, bra utbildning för alla, integration och värnandet av den generella välfärden.

Vi föreslår att regeringen tillsätter en kommission för jämlik hälsa. Uppdraget ska vara att identifiera oacceptabla förhållanden som leder fram till skillnader i befolkningens hälsa samt ta fram förslag på hur vi kan minska hälsoklyftorna. Uppdragets omfattning ska vara brett och ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Kommissionen bör ha en bred sammansättning och bestå av exempelvis förtroendevalda, forskare och representanter från vården och näringslivet.

Våld och hot

Antalet anmälda våldtäkter har nästan tredubblats de senaste tio åren. Till viss del beror det på lagförändringar, men även andra faktorer ligger bakom ökningen, som att anmälningsbenägenheten ökat. Samtidigt visar statistiken att påfallande få våldtäktsanmälningar leder till åtal. Enligt Amnesty rapport Fallet nerlagt – Våldtäkt och mänskliga rättigheter i de nordiska länderna, från 2008 särbehandlas våldtäktsutredningar i förhållande till andra utredningar. Vi menar i likhet med rapporten att det behövs mer kunskap om varför så få våldtäktsanmälningar leder till åtal. Amnesty föreslår att en granskningskommission tillsätts för att man ska få större kunskap om problemet och komma till rätta med eventuella brister i förundersökningarna. Vi stöder detta förslag och menar att regeringen bör tillsätta en sådan granskningskommission.

Ett särskilt problem utgör det så kallade hedersvåldet. Det handlar om våld och hot om våld inom tätt slutna grupper, ofta släkter, för att tvinga människor att följa vissa mönster och traditioner. Detta drabbar oftast kvinnor, men även män är utsatta. Det har gjorts vissa insatser för att motverka hedersvåld, men det finns mycket kvar att göra. Ökad kunskap om hedersvåld är nödvändig hos alla de myndigheter som arbetar med frågan. Polisen är en viktig myndighet i sammanhanget. Vi menar att polisen måste utveckla och samordna sitt arbete mot hedersrelaterat våld. En statlig utredning gav 2008 (SOU 2008:41) ett förslag om att kriminalisera barnäktenskap. Förslaget innebär en kriminalisering av att en vårdnadshavare tillåter ett barn som är under 16 år att ingå äktenskap utomlands. När det gäller tvångsäktenskap menade emellertid utredningen att detta redan i dag är kriminaliserat i strafflagstiftningen. Därför finns inget behov av någon särskild brottsrubricering för tvångsäktenskap som inte är barnäktenskap. Vi anser att förslaget om att kriminalisera barnäktenskap inte räcker för att komma åt problemen med tvångsäktenskap. Genom att endast sträcka sig till en åldersgräns på 16 år, missar man stora delar av problemet att unga kvinnor blir bortgifta mot sin vilja. Även unga kvinnor som är över 16 men under 18 år är i behov av skydd mot att bli bortgifta. Därför bör regeringen skyndsamt återkomma med ett förslag till lagändring som innebär att en särskild brottsrubricering gör det straffbart för föräldrar att arrangera äktenskap för minderåriga barn.

Varje köp av någons kropp bygger på en exploatering och ett utnyttjande av dennes utsatthet. Mer än en miljon kvinnor och barn säljs varje år som sexslavar till Europa. Sexslavhandel är inte bara oerhört inkomstbringande utan även mer riskfritt än både vapen- och droghandel. Dessutom kan "varan" eller offret återanvändas om och om igen. Vi socialdemokrater vill gå ytterligare ett steg för att bekämpa människohandel och prostitution i Sverige. Tiden är mogen för att slopa brottet koppleri och i stället kalla detta brott för dess rätta namn, nämligen människohandel. Vi får med ett nytt människohandelsstraff därmed ett högre straffvärde än för koppleri och en lagstiftning som ligger i takt med verkligheten och samhällets utveckling. En sådan ny brottsrubricering skulle också öka skyddet för brottsoffret. Koppleri är nämligen ett brott mot staten, medan människohandel är ett brott mot person. Skulle de som i dag döms för koppleri i stället dömas för människohandel innebär det att brottsoffret får ökade möjligheter till upprättelse och skadestånd. Dessutom ger människohandel ett betydligt högre straffvärde, vilket vore mer överensstämmande med brottets art.

En jämställd skola

En jämställd skola är en skola där både flickor och pojkar trivs, utvecklas och lär sig mycket.

I skolan finns betydande skillnader i prestationer, upplevelser och preferenser mellan grupperna flickor respektive pojkar. Pojkar presterar i genomsnitt sämre än flickor, och får därför sämre betyg. Programvalen till gymna-

Fel! Okänt namn på

siet är könsstereotypa – särskilt valen till de yrkesförberedande programmen. Flickor är mer stressade i skolan och mår generellt sämre i tonåren.

Det är en utmaning för skolan att bryta de könsnormer som grundläggs utanför skolans väggar. Om jämställdhetsarbetet i skolan ska bli effektivt måste det bedrivas kontinuerligt och inte i projekt för en begränsad tid vare sig nationellt eller på den enskilda skolan. Jämställdhetsarbetet i skolan bör bedrivas enligt principen om jämställdhetsintegrering.

Det finns ett behov att förstärka den del av jämställdhetsarbetet som handlar om ämnesstoffet och ämnesdidaktiken. Ämnesstoffet måste spegla både kvinnors och mäns erfarenheter. Om skolan via läroböckerna och undervisningen i de olika ämnena ger en enkönad bild av exempelvis historien, litteraturhistorien eller samhällskunskapen, som innebär att i huvudsak endast männens erfarenheter representeras, så är detta ett allvarligt jämställdhetsproblem. Ämnesdidaktiken och arbetssätten i skolan bör så långt möjligt bygga på evidens, och varieras för att passa elevers olika sätt att lära. Jämställdhet är ett kunskapsområde, och lärare behöver kunskaper för att kunna anlägga jämställdhetsperspektiv på ämnesinnehållet och ämnesdidaktiken i skolan.

Jämställdhet i den högre utbildningen

Det finns problem med jämställdhet i högskolan. Kvinnor är i majoritet bland studenterna, och har varit så sedan 1977, men deras andel minskar successivt högre upp i den akademiska hierarkin. Andelen professorer som är kvinnor är bara 20 %. Fortfarande är chansen att bli professor markant mycket större för doktorer som är män, och professorer som är kvinnor utnämns i genomsnitt betydligt senare under sin akademiska karriär. Om ökningen av andelen kvinnor fortsätter i samma takt som under åren 1995–2006 kommer andelen kvinnor i professorskåren om 20 år att vara endast 31 %.

Tid kommer inte att lösa problemen med bristande jämställdhet i högskolan. Ett mer aktivt och målinriktat arbete krävs för att nå jämställdhet i högskolan. En avgörande faktor för att stärka jämställdheten i högskolan är en effektiv styrning och uppföljning från regeringens sida. Det bör därför tas ett stärkt, samlat grepp kring styrning, uppföljning och kontroll av jämställdheten i högskolan. Kvantitativa mått och mål har under senare år utgjort en viktig del av styrningen mot en mer jämställd högskola. Vi är inte främmande för att införa en form av ekonomisk sanktion mot de lärosäten som inte gör tillräckliga ansträngningar för att uppnå de mål för andelen professorer av underrepresenterat kön som staten angivit.

Det finns brister i arbetet för jämställdhet inom den svenska högskolan när det gäller bland annat långsiktighet, planmässighet, samverkan samt teoretisk och praktisk kunskapsöverföring. Lärosätena behöver kunskap och konkret stöd. Det behövs därför en statlig aktör som på systemnivå och med kraft kan driva på arbetet för ökad och stärkt jämställdhet i högskolan. Högskoleverkets uppdrag, eller den högskolemyndighet som tar över detta uppdrag, på jämställdhetsområdet bör därför konkretiseras och utvecklas. Verket bör följa

Fel! Okänt namn på

upp, utvärdera och långsiktigt främja och stimulera arbetet för ökad och stärkt jämställdhet i akademien. Mera specifika uppgifter bör bl.a. vara att: systematiskt utvärdera jämställdheten på de enskilda lärosätena samt lämna förslag till regeringen om utbetalning av jämställdhetsbonus; ge information, råd och stöd till de lärosäten som efterfrågar det på områden som har särskild betydelse för jämställdheten; främja samverkan mellan institutioner och lärosäten i arbetet för jämställdhet; följa forskningen och det praktiska arbete som bedrivs på högskolor och universitet som har betydelse för jämställdheten; årligen rapportera till regeringen om utvecklingen vad avser jämställdhet i högskolan samt lämna förslag till eventuella åtgärder.

En jämställdhetsbonus bör införas inom ramen för resurstilldelningssystemet. Bonus bör utgå till lärosäten där jämställdheten, både kvantitativt och kvalitativt sett, efter systematisk utvärdering bedöms vara påtagligt god respektive ha påtagligt förbättrats. Jämställdhetsaspekter bör också i större utsträckning beaktas inom ramen för det nya kvalitetsutvärderingssystemet, och examensbeskrivningarna i högskoleförordningen bör ses över ur ett jämställdhetsperspektiv.

Det är betydelsefullt att både kvinnor och män känner sig väl till mods i undervisningssituationen. Därför bör lärare ha kunskap om genus och hur detta påverkar undervisningen.

Stockholm den 30 september 2011

Ylva Johansson (S)

Raimo Pärssinen (S)

Maria Stenberg (S)

Johan Andersson (S)

Ann-Christin Ahlberg (S)

Patrik Björck (S)

Kerstin Nilsson (S)