



Diskrimineringsfrågor och vissa frågor om jämställdhet

Sammanfattning

I betänkandet behandlas ett drygt 90-tal motionsyrkanden från de allmänna motionstiderna 2004 och 2005 som tar upp frågor om diskriminering och jämställdhet. Motionerna innefattar en rad olika förslag bl.a. om diskrimineringslagstiftningen och skolan, etnisk diskriminering, rekrytering, mångfaldsplaner och positiv särbehandling, diskriminering på grund av sexuell läggning, funktionshinder och ålder, jämställdhetslagen, arbetsliv och löneskillnader, förvärvsarbete och familjeliv, könsroller, begäran om en samordnad lag och myndighet, processen i diskrimineringstvister och sanktioner. Samtliga motioner angående diskriminering avstyrks främst med hänvisning till att Diskrimineringskommittén nyligen avlämnat sitt slutbetänkande En sammanhållen diskrimineringslagstiftning, SOU 2006:22, och att den fortsatta beredningen av kommitténs förslag bör avvaktas.

Även motionerna om vissa jämställdhetsfrågor avstyrks med hänvisning till pågående utrednings- och beredningsarbete och den nyligen avlämnade propositionen 2005/06:155 Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken. Utskottet kommer att behandla jämställdhetspropositionen senare i vår och då även motioner från den allmänna motionstiden 2005 som rör de jämställdhetspolitiska målen, metoder och institutioner.

I ärendet finns 30 reservationer och ett särskilt yttrande.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	4
Redogörelse för ärendet	8
Utskottets överväganden	9
Diskriminering	9
Allmänna frågor	9
Motionerna	9
Utskottets ställningstagande	9
Etnisk diskriminering	12
Motionerna	12
Utskottets ställningstagande	13
Rekrytering m.m.	15
Motionerna	15
Utskottets ställningstagande	16
Mångfaldsplaner, positiv särbehandling	17
Motionerna	17
Utskottets ställningstagande	17
Diskriminering på grund av sexuell läggning	19
Motionerna	19
Utskottets ställningstagande	20
Diskriminering på grund av funktionshinder	21
Motionerna	21
Utskottets ställningstagande	22
Diskriminering på grund av ålder	23
Motionerna	23
Utskottets ställningstagande	24
Vissa jämställdhetsfrågor	25
Bakgrund	25
Jämställdhetslagen	27
Motionerna	27
Utskottets ställningstagande	28
Arbetsliv, löneskillnader	32
Motionerna	33
Utskottets ställningstagande	35
Förvärvsarbete och familjeliv	37
Motionerna	37
Utskottets ställningstagande	39
Könsroller m.m.	42
Motionerna	42
Utskottets ställningstagande	43
En samordnad lag m.m.	45
En samordnad lag och myndighet m.m.	45
Motionerna	45
Utskottets ställningstagande	46
Processen i diskrimineringstvister, sanktioner m.m.	47
Motionerna	48

Utskottets ställningstagande	49
Reservationer	52
1. Kunskaperna om diskrimineringslagstiftningen, punkt 1 (kd)	52
2. Etnisk diskriminering, punkt 4 (fp)	52
3. Etnisk diskriminering, punkt 4 (v)	53
4. Etnisk diskriminering, punkt 4 (mp)	54
5. Rekrytering m.m., punkt 5 (m, fp, kd, c)	55
6. Rekrytering m.m., punkt 5 (v)	55
7. Mångfaldsplaner, positiv särbehandling, punkt 6 (mp)	56
8. Diskriminering på grund av sexuell läggning, punkt 7 (mp)	57
9. Diskriminering på grund av funktionshinder, punkt 8 (m, fp, kd, c)	58
10. Diskriminering på grund av ålder, punkt 9 (m, fp, kd, c)	58
11. Allmänna frågor om jämställdhetslagen, punkt 10 (v)	59
12. 2 § jämställdhetslagen, punkt 11 (v)	60
13. 5 § jämställdhetslagen, punkt 12 (kd)	61
14. 10 och 11 §§ jämställdhetslagen, punkt 13 (kd)	61
15. 10 och 11 §§ jämställdhetslagen, punkt 13 (v)	62
16. 31 § jämställdhetslagen, punkt 14 (fp)	63
17. Arbetsliv, löneskillnader, punkt 15 (m, fp, kd, c)	63
18. Arbetsliv, löneskillnader, punkt 15 (v)	64
19. Förvärvsarbete och familjeliv, punkt 16 (kd)	65
20. Förvärvsarbete och familjeliv, punkt 16 (c)	66
21. Skyddet för föräldralediga, punkt 17 (fp, c)	67
22. Föräldraförsäkringen, punkt 18 (kd)	68
23. Föräldrars rätt till tjänstledighet, punkt 20 (kd)	69
24. Könroller m.m., punkt 21 (mp)	69
25. En samordnad lag och myndighet, punkt 22 (m, fp, kd, c)	71
26. Processen i diskrimineringsmål, punkt 23 (fp, c)	72
27. Rättegångskostnader m.m., punkt 24 (m, kd)	72
28. Sanktioner, punkt 25 (fp, kd)	73
29. Fler mål i domstol, punkt 27 (mp)	73
30. Företagsbot, punkt 28 (c)	74
Särskilt yttrande	75
En samordnad lag och myndighet, punkt 22 (mp)	75
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	76
Motion från allmänna motionstiden hösten 2004	76
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2005	76

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Kunskaperna om diskrimineringslagstiftningen

Riksdagen avslår motion 2005/06:Sf389 yrkande 15.

Reservation 1 (kd)

2. Diskrimineringslagstiftningen och skolan

Riksdagen avslår motion 2005/06:Ub291 yrkande 2.

3. Bemötandet inom offentlig verksamhet

Riksdagen avslår motion 2005/06:A408 yrkandena 1 och 2.

4. Etnisk diskriminering

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A214 yrkandena 1 och 2, 2005/06:A243, 2005/06:A252, 2005/06:A258 yrkande 8 och 2005/06:A314.

Reservation 2 (fp)

Reservation 3 (v)

Reservation 4 (mp)

5. Rekrytering m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf331 yrkande 16, 2005/06:Sf336 yrkandena 11 och 12, 2005/06:Sf383 yrkande 17, 2005/06:Sf389 yrkande 18 och 2005/06:A309 yrkandena 10 och 11.

Reservation 5 (m, fp, kd, c)

Reservation 6 (v)

6. Mångfaldsplaner, positiv särbehandling

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf281 yrkande 7 och 2005/06:A258 yrkande 11.

Reservation 7 (mp)

7. Diskriminering på grund av sexuell läggning

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:L375 yrkande 35 och 2005/06:A311 yrkande 3.

Reservation 8 (mp)

8. Diskriminering på grund av funktionshinder

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:So365 yrkande 1, 2005/06:So638 yrkande 1, 2005/06:So706 yrkande 3 och 2005/06:A256.

Reservation 9 (m, fp, kd, c)

9. Diskriminering på grund av ålder

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:So710 yrkande 4, 2005/06:A336, 2005/06:A364 yrkandena 1 och 2 samt 2005/06:A417 yrkande 1.

Reservation 10 (m, fp, kd, c)

10. Allmänna frågor om jämställdhetslagen

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A241 yrkandena 1 och 5 samt 2005/06:A257 yrkande 1.

Reservation 11 (v)

11. 2 § jämställdhetslagen

Riksdagen avslår motion 2005/06:A241 yrkande 3.

Reservation 12 (v)

12. 5 § jämställdhetslagen

Riksdagen avslår motion 2005/06:A370 yrkande 11.

Reservation 13 (kd)

13. 10 och 11 §§ jämställdhetslagen

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A241 yrkandena 2 och 4, 2005/06:A335 yrkandena 1 och 2, 2005/06:A370 yrkande 9 och 2005/06:A380 yrkandena 1 och 2.

Reservation 14 (kd)

Reservation 15 (v)

14. 31 § jämställdhetslagen

Riksdagen avslår motion 2005/06:A259 yrkande 10.

Reservation 16 (fp)

15. Arbetsliv, löneskillnader

Riksdagen avslår motionerna 2004/05:U315 yrkande 15, 2005/06:A248, 2005/06:A254, 2005/06:A259 yrkandena 5 och 6, 2005/06:A269 yrkandena 2, 4 och 5, 2005/06:A317, 2005/06:A370 yrkandena 8 och 15 samt 2005/06:A401.

Reservation 17 (m, fp, kd, c)

Reservation 18 (v)

16. Förvärvsarbete och familjeliv

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf432 yrkande 25, 2005/06:A310 yrkande 6, 2005/06:A370 yrkande 19 och 2005/06:A418 yrkande 7.

Reservation 19 (kd)

Reservation 20 (c)

17. Skyddet för föräldralediga

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A259 yrkande 2 och 2005/06:A310 yrkande 7.

Reservation 21 (fp, c)

18. Föräldraförsäkringen

Riksdagen avslår motion 2005/06:A370 yrkande 18.

Reservation 22 (kd)

19. Obligatorisk mammaledighet

Riksdagen avslår motion 2005/06:A255.

20. Föräldrars rätt till tjänstledighet

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf427 yrkande 6, 2005/06:Sf432 yrkande 14 och 2005/06:A290.

Reservation 23 (kd)

21. Könsroller m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:So699 yrkande 30 och 2005/06:A311 yrkandena 1, 2, 5, 8, 11 och 12.

Reservation 24 (mp)

22. En samordnad lag och myndighet

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf331 yrkande 18, 2005/06:Sf383 yrkande 13, 2005/06:A258 yrkandena 1–4 och 2005/06:A363 yrkande 15.

Reservation 25 (m, fp, kd, c)

23. Processen i diskrimineringsmål

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf383 yrkande 15, 2005/06:A257 yrkande 2 och 2005/06:A363 yrkande 14.

Reservation 26 (fp, c)

24. Rättegångskostnader m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf336 yrkande 21, 2005/06:Sf389 yrkande 16 i denna del och 2005/06:A420 yrkande 19.

Reservation 27 (m, kd)

25. Sanktioner

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf333 yrkande 3, 2005/06:Sf336 yrkande 9, 2005/06:Sf383 yrkande 14 och 2005/06:Sf389 yrkande 16 i denna del.

Reservation 28 (fp, kd)

26. Talerätt

Riksdagen avslår motion 2005/06:Sf336 yrkande 10.

27. Fler mål i domstol

Riksdagen avslår motion 2005/06:A258 yrkande 6.

Reservation 29 (mp)

28. Företagsbot

Riksdagen avslår motion 2005/06:A309 yrkande 9.

Reservation 30 (c)

Stockholm den 30 mars 2006

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anders Karlsson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anders Karlsson (s), Margareta Andersson (c), Laila Bjurling (s), Tina Acketoft (fp), Christer Skoog (s), Stefan Attefall (kd), Camilla Sköld Jansson (v), Patrik Norinder (m), Lars Lilja (s), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m), Ronny Olander (s), Ulf Holm (mp), Luciano Astudillo (s), Annelie Enochson (kd), Ann-Christin Ahlberg (s) och Maryam Yazdanfar (s).

Redogörelse för ärendet

I detta ärende behandlar arbetsmarknadsutskottet ett 90-tal motionsyrkanden från den allmänna motionstiden 2005 och fyra yrkanden från allmänna motionstiden 2004 avseende diskrimineringsfrågor och vissa frågor om jämställdhet. Jämställdhetsmotioner angående nya mål och inriktning liksom frågor om metoder och institutioner kommer inom kort att behandlas med proposition 2005/06:155 Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken som avlämnats till riksdagen den 22 mars 2006.

Tidigare under riksmötet har utskottet i betänkande 2005/06:AU1 behandlat budgetpropositionen 2005/06:1 volym 7 avseende utgiftsområdena 13 Arbetsmarknad och 14 Arbetsliv och ett stort antal motionsyrkanden som väckts under den allmänna motionstiden 2005. De jämställdhets- och diskrimineringsfrågor som togs upp i budgetbetänkandet var i huvudsak av budgetrelaterad art.

Vidare bör nämnas att utskottet hösten 2004 i betänkande 2004/05:AU2 behandlade regeringens proposition 2004/05:22 Diskriminering inom det sociala området på grund av sexuell läggning och våren 2005 i betänkande 2004/05:AU5 motioner om diskriminering samt slutligen i betänkande 2004/05:AU7 regeringens proposition 2004/05:147 Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering. För ett bredare kunskapsunderlag hänvisas till dessa betänkanden.

Motioner som väckts under riksmötet 2005/06 anges i det följande utan årtal.

Utskottets överväganden

Diskriminering

Allmänna frågor

Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker motioner om diskriminering med hänvisning till Diskrimineringskommitténs nyligen avlämnade slutbetänkande och de förstärkta resurserna till Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO. Utskottet avstyrker även en motion om bemötandet inom offentlig verksamhet.

Jämför reservation 1 (kd).

Motionerna

Kristdemokraterna pekar i *motion Sf389 yrkande 15* på behovet av att förstärka kunskaperna om diskrimineringslagstiftningen. Allt fler arbetsgivare och fackliga företrädare har kunskaper om lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Men fortfarande är de aktiva åtgärderna få på arbetsplatserna. Det är viktigt att kunskaperna om diskriminering inte bara är en facklig fråga utan allmängiltig bland arbetstagarna. Partiet anser att det aktiva arbete som DO utför för att informera och stödja men även upptäcka diskriminering är mycket viktigt.

Annika Qarlsson och Kenneth Johansson (båda c) begär i *motion Ub291 yrkande 2* ett tillkännagivande om att diskrimineringslagen ska gälla även i skolan. Motionärerna pekar på att skolan är barnens arbetsplats under många år. Barn ska ha rätt att mötas med respekt av sina kamrater. Nedsättande ord, trakasserier och mobbning får aldrig tolereras. Det är en skam att inte diskrimineringslagen redan gäller i skolan.

Tasso Stafilidis (v) anser enligt *motion A408 yrkandena 1 och 2* att regeringen bör vidta åtgärder för att öka medvetenheten och kunskapen om kränkande behandling inom offentlig verksamhet och att sanktioner bör införas mot dem som är anställda i offentlig verksamhet och begår kränkande handlingar. Personer som utsatts för kränkande behandling bör ha rätt att klaga och sanktioner ska kunna utdömas för tjänstefel.

Utskottets ställningstagande

Alla som bor i Sverige ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Likhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla och envar är grundläggande rättigheter som erkänns i den allmänna förklaringen om de

mänskliga rättigheterna och i FN-konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering. Principen om det allmännas skyldighet att motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationalitet eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person uttrycks i regeringsformens 1 kap. 2 §. I regeringsformens 2 kap. 15 § stadgas att lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon medborgare missgynnas därför att han med hänsyn till ras, hudfärg eller etniskt ursprung tillhör en minoritet. Lag eller annan föreskrift får inte heller missgynna någon på grund av kön om inte föreskriften utgör led i strävan att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt (2 kap. 16 §).

I dagsläget finns ingen sammanhållen diskrimineringslag, utan detta regleras i sju olika lagar, nämligen jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Den sista av dessa lagar träder i kraft den 1 april 2006.

Diskrimineringskommittén, som har haft i uppdrag att överväga en sammanhållen diskrimineringslagstiftning, har nyligen slutredovisat sitt uppdrag i betänkandet *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning*, *SOU 2006:22*. I betänkandet föreslås att en ny lag om förbud och andra åtgärder mot diskriminering införs som ersätter de nuvarande lagarna. Lagen ska ha till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen ska gälla i arbetslivet, i fråga om utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap m.m. i arbetstagar-, arbetsgivar- och yrkesorganisationer, varor, tjänster och bostäder, allmän sammankomst och offentlig tillställning, socialtjänsten m.m., socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen, hälso- och sjukvården, statligt studiestöd, värn- och civilplikt samt i fråga om offentlig anställning och offentligt uppdrag.

Den föreslagna lagen innehåller både bestämmelser om aktiva åtgärder och diskrimineringsförbud. Samtidigt som den nya lagen införs ska de ovan nämnda lagarna upphävas. Förbud mot annan kränkande behandling än diskriminering av barn och elever föreslås bli reglerat i ett nytt 14 a kap. i skollagen (1985:1100).

Utredningen föreslår också att de nuvarande fyra ombudsmännen mot diskriminering – Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) slås samman till en myndighet, Ombudsmannen mot diskriminering. Den nya ombudsmannen ska utöva tillsyn över diskriminering som har samband med kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Betänkandet kommer att remissbehandlas. Regeringen avser enligt underhandsuppgift från Regeringskansliet att bereda förslagen med inriktning på att ny lagstiftning ska träda i kraft senast 2008.

Här kan också nämnas att regeringen i mars 2006 överlämnade skrivelse 2005/06:95 En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006–2009 till riksdagen. Handlingsplanen utgör ett led i regeringens arbete för att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i Sverige. Skrivelsen behandlar en rad rättighetsfrågor med fokus på åtgärder mot alla former av diskriminering. En delegation har också inrättats för att med utgångspunkt i regeringens skrivelse stödja det långsiktiga arbetet med att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i landet. Uppdraget ska slutligt redovisas till regeringen senast den 31 mars 2010.

Utskottet delar Kristdemokraternas uppfattning i motion Sf389 yrkande 15 att kunskaperna om diskrimineringslagstiftningen behöver förbättras. Utskottet konstaterar samtidigt att Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO, i och med att budgeten för 2006 antagits fått förstärkta permanenta resurser med 3,5 miljoner kronor och därutöver 3 miljoner kronor extra för år 2006. Ny lagstiftning och ökad kännedom om förekomsten av diskriminering har medfört ökade krav på DO:s verksamhet. Förstärkningen ska användas för att DO snabbare ska kunna utreda anmälningar och driva mål i domstol. I budgetpropositionen betonades att det är nödvändigt att DO utvecklar sin verksamhet för att kunna nå ut till utsatta grupper och för att driva på arbetsgivarna att vidta aktiva åtgärder mot diskriminering. Motion Sf389 yrkande 15 (kd) avstyrks med det anförda.

I motion Ub291 yrkande 2 (c) begärs att diskrimineringslagen även ska gälla i skolan. Utskottet konstaterar – som också nyss nämnts – att en ny lag mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever träder i kraft den 1 april 2006. Lagen har till ändamål att främja barns och elevers lika rättigheter i de verksamheter som omfattas av skollagen och ska motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen ska därutöver förhindra och förebygga annan kränkande behandling som inte direkt kan hänföras till dessa diskrimineringsgrunder. Såväl direkt som indirekt diskriminering omfattas av lagens förbud liksom trakasserier och instruktioner att diskriminera. Utskottet konstaterar att utbildningsutskottet vid sin beredning av propositionen (prop. 2005/06:38, bet. 2005/06: UbU4) liksom regeringen ansåg att argumenten för ett starkt rättsskydd för barn och elever för närvarande överväger olägenheterna med att införa ytterligare en diskrimineringslag i avvaktan på Diskrimineringskommitténs förslag. Utbildningsutskottet ansåg att det är angeläget att sådana lagregler

som ger barn och elever rättsligt skydd träder i kraft snarast. Arbetsmarknadsutskottet konstaterar nu att Diskrimineringskommittén i sitt slutbetänkande föreslagit att denna nya lag ska ingå i en ny sammanhållen diskrimineringslagstiftning och – som också nyss nämnts – att de delar som rör kränkande behandling ska överföras till ett nytt kapitel 14 a i skollagen (1985:1100). Motion Ub291 yrkande 2 (c) får därmed anses tillgodosett och avstyrks.

Med anledning av motion A408 (v) vill utskottet framhålla att det måste ses som självklart att de som kommer i kontakt med myndigheter ska få ett korrekt och professionellt bemötande från myndighetsföreträdare. I bemötandet ingår att personerna ska erhålla relevant och lättförståelig information. Åtgärder för att höja kompetensen och uppfylla skyldigheter i detta avseende bör vara ett självklart inslag i myndigheternas verksamhet. Myndigheternas serviceskyldighet regleras i 4 och 5 §§ förvaltningslagen (1986:223). Utskottet anser inte att motion A408 yrkandena 1 och 2 (v) bör föranleda något uttalande från riksdagens sida. Motionen avstyrks.

Etnisk diskriminering

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner om etnisk diskriminering. Utskottet avstyrker motionerna med hänvisning till att beredningen av Diskrimineringskommitténs förslag och pågående arbete i övrigt på området inte bör föregripas.

Jämför reservationerna 2 (fp), 3 (v) och 4 (mp).

Motionerna

Vänsterpartiet förespråkar i *motion A243* att regeringen tillsätter en särskild utredning som med utgångspunkt i vad motionärerna anför får till uppgift att brett kartlägga betydelsen av etnicitet för villkoren i arbetslivet. Motionärerna anser att de flesta vet och ser att diskriminering av personer med utländsk bakgrund inte bara sker i samband med inträdet på arbetsmarknaden utan också på själva arbetsmarknaden. Detta måste uppmärksammas i den politiska debatten genom en bred kunskapsproduktion där också arbetsmarknadens parter deltar. En gedigen utredning kan bidra till en kvalitativ belysning av de sociala strukturerna på arbetsmarknaden och till metodutveckling kring dessa frågor.

Miljöpartiet begär i *motion A258 yrkande 8 (mp, –)* en översyn av diskriminerande strukturer inom socialförsäkrings- och arbetslöshetssystemen, liksom av behovet av kompletterande högskoleutbildningar för utländska akademiker. Partiet konstaterar att personer från länder utanför EU inte har rätt till samma förmåner inom arbetslöshetsförsäkring och socialförsäkring som personer från länder inom EU och att detta innebär en strukturell dis-

kriminering. Partiet anser att kraftfulla åtgärder bör vidtas för att invandrade akademiker ska kunna få kompletterande akademisk utbildning för erhållande av relevant svensk akademisk examen.

Ana Maria Narti (fp) anser i *motion A214 yrkandena 1 och 2* att det krävs en översyn och en skärpning av de lagar som är avsedda att skydda människor från etniska trakasserier även när dessa trakasserier utförs av privatpersoner. Även praxis bör utredas i sammanhanget.

Sten Lundström (v) menar enligt *motion A252* att alltför få diskrimineringsärenden går till domstol i Sverige, vilket leder till för få prejudicerande domar. DO har inte resurser att driva alla fall som borde drivas. Regeringen bör därför i samarbete med representanter för det civila samhället som arbetar med diskriminering få i uppdrag att utveckla och formulera mål och medel för en fond som ska kunna användas för att driva fall som får prejudicerande verkan avseende alla de diskrimineringsgrunder som i dag finns i lagstiftningen.

Luciano Astudillo (s) pekar i *motion A314* på att etnisk diskriminering i kroglivet är vanlig, men många gånger svår att bevisa. Ofta hänvisas till medlemskap eller klädkod eller till att det är fullt. Motionären begär att regeringen ska se över alkohollagens bestämmelser så att det blir möjligt att dra in utskänkningstillstånd för krogar som diskriminerar och kräva obligatorisk skyltning om medlemskap eller klädkod och kameraövervakning vid entréer samt utbildning av dörrvakter och krogägare.

Utskottets ställningstagande

Diskrimineringskommittén har som ovan redovisats nyligen avlämnat ett förslag till en sammanhållen diskrimineringslag som ska ha till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett ett antal diskrimineringsgrunder, däribland etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Lagen ska som framgått ovan ha ett brett tillämpningsområde. Utredningen ska remitteras. Målet är, enligt underhandsuppgift från Regeringskansliet, att en ny lagstiftning ska kunna träda i kraft 2008.

Enligt information i budgetpropositionen för 2006 har regeringen för avsikt att återkomma med förslag mot etnisk diskriminering i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition. Regeringskansliet har vidare, enligt betänkande 2005/06:FiU18, meddelat finansutskottet att regeringen under våren 2006 avser att ta ställning till möjligheten att pröva en förändring av rekryteringsprocessen vid någon eller några myndigheter. Försöket skulle omfatta introduktion av avidentifierade ansökningshandlingar vid myndigheternas anställningsförfaranden i enlighet med Anonymitetsutredningens förslag i Avidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald, SOU 2005:115. Utskottet återkommer till detta under avsnittet Rekrytering.

Med anledning av Miljöpartiets motion A258 yrkande 8 angående validering konstaterar utskottet att det den 1 januari 2004 inrättades en valideringsdelegation som ska verka under åren 2004–2007 (prop. 2003/04:1, bet. 2003/04:UbU1). Delegationen ska i fråga om validering av vuxnas kunskaper och kompetens främja kvalitet, legitimitet och likvärdighet samt bedriva och stödja utveckling av metoder och verksamheter. Delegationen har i regleringsbrevet för 2006 fått i särskilt uppdrag att under 2006 och 2007 i samråd med Högskoleverket och Verket för högskoleservice se över effektiviteten och kvaliteten i nuvarande ansvarsfördelning vad gäller validering av utländska högskoleutbildningar. Syftet ska vara att underlätta validering av utländsk utbildning och yrkeserfarenhet. Myndigheten ska inom ramen för uppdraget senast den 1 maj 2006 lämna förslag till åtgärder som bör vidtas.

I motion A252 (v) yrkas att en fond upprättas för att öka möjligheterna att driva diskrimineringsärenden till domstol. Som ovan redovisats har DO fått förstärkta resurser för att bl.a. snabbare kunna utreda anmälningar och driva mål i domstol. Utskottet anser inte att motionen ska föranleda något initiativ från riksdagens sida. Inte heller motion A214 yrkandena 1 och 2 (fp) bör föranleda något initiativ från riksdagens sida.

Motion A314 (s) tar upp frågan om etnisk diskriminering i kroglivet. Utredningen om en stärkt och tydligare tillsyn inom socialtjänsten (S 2004:12) fick den 1 september 2005 tilläggsdirektiv (dir. 2005:93). Utredaren ska bl.a. lämna förslag till hur diskriminering på serveringsställen ska förhindras eller försvåras genom ändringar i alkohollagen (1994:1738). Utredaren bör särskilt se över de möjligheter som alkohollagens bestämmelser om villkor för att erhålla och behålla serveringstillstånd ger. Utredaren ska också överväga om det finns andra möjligheter att bekämpa diskriminering på serveringsställen. Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 juli 2006. I skrivelse 2005/06:95 En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006–2009 uppges att regeringen därefter avser att vidta lämpliga åtgärder mot bakgrund av utredningens förslag.

Utskottet är inte berett att föregripa pågående arbete på området och avstyrker därmed Vänsterpartiets motion A243 om kartläggning av etnicitetens betydelse för villkoren på arbetsmarknaden. Även motionerna A214 yrkandena 1 och 2 (fp), A252 (v), A258 yrkande 8 (mp, –) och A314 (s) avstyrks med det anförda.

Rekrytering m.m.

Utskottets förslag i korthet

Här behandlar utskottet några motionsyrkanden om bl.a. ett anonymiserat anställningsförfarande, tydligare krav på myndigheter när det gäller rekrytering och en översyn av hur diskriminering vid rekrytering kan motverkas. Utskottet avstyrker yrkandena med hänvisning främst till pågående beredningsarbete.

Jämför reservationerna 5 (m, fp, kd, c) och 6 (v).

Motionerna

Moderaterna anför i *motion Sf331 yrkande 16* att en tänkbar väg för att minska diskrimineringen av utrikes födda personer på arbetsmarknaden är att tillåta ett särskilt anonymiserat anställningsförfarande hos företag och myndigheter. Det är viktigt att särskilt den offentliga sektorn använder sig av rekryteringsprocesser som är icke-diskriminerande. Equal-projektet Fair som syftar till att utveckla sådana icke-diskriminerande rekryteringsprocesser är därför mycket intressant.

Folkpartiet menar i *motion Sf383 yrkande 17* att det bör införas en skyldighet för alla offentliga arbetsgivare att avidentifiera ansökningshandlingar. Det är dags att ta krafttag mot den etniska bortsorteringen som uppenbarligen förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Det ska finnas information, rådgivning och metodhjälp för dem i det privata näringslivet som frivilligt vill ansluta sig till denna antidiskrimineringspraxis.

Kristdemokraterna anser i *motion Sf389 yrkande 18* att stat och kommun bör föregå med gott exempel och avkodifiera ansökningshandlingar för att säkerställa att arbetsgivare vid rekrytering av personal inte tar otillbörlig hänsyn till bl.a. namn.

Centerpartiet framhåller i *motion A309 yrkandena 10 och 11* att målet ska vara att anställda inom offentlig sektor ska svara mot befolkningens sammansättning i den arbetsmarknadsregion man befinner sig i. Stat, kommun och landsting måste bli en bättre förebild som arbetsgivare. Frågan om hur diskriminering kan motarbetas bör följas upp och utvärderas bättre i syfte att öka mångfald och integration hos de offentliga arbetsgivarna. Det behövs betydligt skarpare och tydligare krav på exempelvis våra myndigheter.

Vänsterpartiet betonar i *motion Sf336 yrkandena 11 och 12* att det behövs en samlad översyn av hur diskriminerande handlingar i rekrytering och arbetslivskarriär kan motverkas genom utvecklade rekryteringsrutiner. Det är av avgörande vikt att skapa en rekryteringsprocess där diskriminering inte förekommer i något led. Metoder behöver utvecklas för att bekämpa

diskriminerande strukturer och beståndsdelar i fråga om rekrytering. En styrkt tvärkulturell kompetens liksom flerspråkighet bör räknas som en merit vid tillsättning av offentliga anställningar. Det är nödvändigt att varje människa dagligen möter världen som den faktiskt ser ut, vilket kräver tvärkulturell kompetens hos utbildningssamordnare och arbetsgivare.

Utskottets ställningstagande

I motionerna tas bl.a. frågor om rekrytering och etnicitet upp. Utskottet har vid ett flertal tillfällen betonat vikten av mångfald i arbetslivet och statens särskilda ansvar som föredöme vid rekrytering. Ambitionen måste vara att andelen statsanställda med utländsk bakgrund ska vara densamma som i befolkningen som helhet. Detta är en demokrati- och rättvisefråga och i förlängningen en fråga om medborgarnas förtroende och statens legitimitet.

De statliga myndigheterna har enligt en särskild förordning ansvar för att upprätta handlingsplaner för att främja etnisk och kulturell mångfald bland de anställda. Alla statliga myndigheter ska arbeta med mångfaldsfrågorna utifrån verksamhetens behov och förutsättningar. Verket för förvaltningsutveckling, Verva, har fått regeringens uppdrag att efter samråd med Integrationsverket utarbeta en modell för analys och uppföljning av de statliga myndigheternas insatser för att öka den etniska och kulturella mångfalden i statsförvaltningen. En analys utifrån modellen och förslag till insatser som kan leda till ökad måluppfyllelse ska redovisas till regeringen senast den 15 november 2006.

I Diskrimineringsutredningens slutbetänkande Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige SOU 2005:56, föreslås en skärpt antidiskrimineringspolitik som sätter politikernas, tjänstemännens, arbetsgivarernas, fackföreningarnas och forskarnas handlingar i fokus. Utredningen föreslår att ett krav på årliga handlingsplaner mot diskriminering införs vid alla statliga myndigheter.

I några av motionerna förespråkas en rekryteringsmodell med aidentifierade ansökningshandlingar. Utredningen redovisar några försök med ett sådant ansökningsförfarande som har gjorts på olika håll i Sverige. En annan utredning, Anonymitetsutredningen, föreslår en metod med aidentifierade ansökningshandlingar vid rekrytering i den offentliga sektorn i sitt slutbetänkande, Aidentifiera jobbsökningar – en metod för mångfald SOU 2005:115. Förhoppningen är enligt utredningen att en sådan metod kan hjälpa myndigheterna att fästa avseende vid enbart sakliga grunder och därmed motverka osaklig behandling av arbetssökande. Betänkandet remissbehandlas för närvarande och regeringen kommer under 2006 att ta ställning till om och hur det är lämpligt att pröva metoden vid någon eller några myndigheter.

När en statlig anställning tillsätts ska enligt 11 kap. 9 § regeringsformen avseende fästas endast vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Uppräkningen är inte uttömmande och hänsyn kan också tas t.ex. till strä-

vanden efter jämställdhet. För att behålla ett högt förtroende för statlig och kommunal verksamhet bland medborgarna krävs fortsatta ansträngningar för att utveckla verksamheten utifrån användarnas behov. En ökad etnisk mångfald är nödvändig för att offentlig sektor ska fullgöra sitt uppdrag att tillhandahålla service till samhällets alla medborgare på ett bra sätt. Utskottet menar att kunskaper i språk och kulturella förhållanden kan bidra till en kvalitets- och kompetenshöjning i förvaltningen, men är inte berett att ställa sig bakom en sådan översyn som Vänsterpartiet förespråkar eller ett tillkännagivande om vad som ska vara meriterande då en statlig tjänst tillställs.

Med hänvisning till vad som har anförts ovan och det beredningsarbete som pågår avstyrker utskottet motionerna Sf331 yrkande 16 (m), Sf336 yrkandena 11 och 12 (v), Sf383 yrkande 17 (fp), Sf389 yrkande 18 (kd) och A309 yrkandena 10 och 11 (c).

Mångfaldsplaner, positiv särbehandling

Utskottets förslag i korthet

Här behandlar utskottet några motionsyrkanden om mångfaldsplaner och positiv särbehandling. Utskottet avstyrker yrkandena med hänvisning till Diskrimineringskommitténs slutbetänkande och den beredning av betänkandet som nu ska påbörjas.

Jämför reservation 7 (mp).

Motionerna

I *motion A258 yrkande 11 (mp, –)* anför *Miljöpartiet* att samtliga arbetsplatser med fler än tio anställda bör ha mångfaldsplaner. Planerna ska innehålla en strategisk plan för hur en ökad mångfald ska komma till stånd och hur arbetsgivaren tillsammans med de anställda ska arbeta mot fördomar och otillbörligt diskriminerande beteende. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

Yvonne Ruwaida och Gustav Fridolin (mp) menar i *motion Sf281 yrkande 7* att statens uppgift måste vara att motverka ofrivillig segregation. Ett sätt att göra detta är att införa positiv kvotering oavsett om det rör bostäder, studieplatser, statliga tjänster eller dylika områden. Kvotering har provats på andra ställen i världen med positiva resultat. Kvotering är även godkänt av EU som en åtgärd för att minska ojämlikhet och otillåten diskriminering.

Utskottets ställningstagande

När det först gäller Miljöpartiets yrkande om att samtliga arbetsplatser med fler än tio anställda bör ha mångfaldsplaner kan utskottet konstatera att det i Diskrimineringskommitténs omfattande utredningsuppdrag också

ingick att överväga om regler om aktiva åtgärder bör införas i arbetslivet för andra diskrimineringsgrunder än kön och etnisk tillhörighet. Aktiva åtgärder kan beskrivas som åtgärder som vidtas för att främja jämställdhet och annan likabehandling. Bestämmelserna om aktiva åtgärder är framåtsyftande och av generell eller kollektiv natur. Reglerna om aktiva åtgärder och diskrimineringsförbud i lagstiftningen är avsedda att komplettera varandra.

Kommittén föreslår nu att en arbetsgivare med tio eller fler arbetstagare ska åläggas att upprätta en *likabehandlingsplan* varje år. Planen ska innehålla en översikt över de aktiva åtgärder enligt 2 kap. 5–10 §§ i den föreslagna lagen som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. Det krav som i dag finns på arbetsgivare att upprätta årliga jämställdhetsplaner ska enligt förslaget utvidgas till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. I bestämmelserna om aktiva åtgärder finns bl.a. en regel om att arbetsgivaren ska söka se till att det på arbetsplatsen finns arbetstagare med olika etnisk tillhörighet och att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att alla oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder i praktiken ska kunna söka lediga anställningar på lika villkor. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års planer.

I detta sammanhang kan också nämnas att Diskrimineringsutredningen i sitt slutbetänkande Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige, SOU 2005:56, föreslog att ett krav på årliga handlingsplaner mot diskriminering skulle införas vid alla statliga myndigheter. Betänkandet remissbehandlas för närvarande.

I en annan motion förespråkas kvotering som ett sätt att motverka ofrivillig segregation. Diskrimineringskommittén anför i sitt slutbetänkande att EG-rätten inte tillåter kvotering eftersom kön, etnicitet etc. inte tillåts vara automatiskt avgörande t.ex. vid anställningar. Även utrymmet för positiv särbehandling styrs av EG-rätten. Positiv särbehandling definieras av Diskrimineringskommittén som särskilda åtgärder som utgör undantag från likabehandlingsprincipen. Åtgärderna innebär företräde, fördelar eller förmåner åt en grupp som är underrepresenterad eller eftersatt på ett område. Syftet med åtgärderna ska vara att uppnå reell jämställdhet eller jämlikhet och de ska vara tillfälliga i den meningen att de tillämpas endast så länge det finns ett behov av dem. Positiv särbehandling förutsätter inte att en person som ges försteg har sämre meriter eller andra kvalifikationer än den som får stå tillbaka t.ex. vid en anställning. Även när den aktuella egenskapen, t.ex. kön, får fälla avgörandet vid lika meriter innebär hänsynstagandet att positiv särbehandling tillämpas. Positiv särbehandling är en möjlighet och inte en skyldighet. Kommittén understryker att det inte

är obligatoriskt att tillämpa eller godta positiv särbehandling, varken för ett land som ratificerar en konvention eller för enskilda som t.ex. arbetsgivare eller ett universitet.

Kommittén föreslår nu att ett undantag från förbudet mot diskriminering i arbetslivet ska införas för positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet i den nya lagen. Förbudet mot diskriminering ska inte gälla en arbetsgivares handlingssätt i frågor som gäller anställning, uttagning till anställningsintervju eller andra åtgärder under anställningsförfarandet, befordran, utbildning för befordran eller annan utbildning om det är ett led i strävanden att främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet. Positiv särbehandling på grund av etnicitet ska enligt förslaget vara tillåtet inom arbetsmarknadspolitisk verksamhet och i arbetslivet.

Utskottet kan i sammanhanget konstatera att positiv särbehandling på grund av kön redan i dag är tillåtet i arbetslivet och i fråga om medlemskap m.m. i arbetstagar-, arbetsgivar- och yrkesorganisationer. Positiv särbehandling på grund av kön ska enligt förslaget nu också bli tillåtet i fråga om högskolestudier och arbetsmarknadspolitisk verksamhet. Diskrimineringskommitténs slutbetänkande kommer att remissbehandlas med början under våren 2006.

Med hänvisning till vad som har anförts ovan och det beredningsarbete som nu pågår avstyrker utskottet motionerna Sf281 yrkande 7 (mp) och A258 yrkande 11 (mp, –).

Diskriminering på grund av sexuell läggning

Utskottets förslag i korthet

Här behandlas några motionsyrkanden om att diskrimineringsgrunden könsidentitet ska skyddas i lag och att homofobi måste motarbetas. Utskottet konstaterar att Diskrimineringskommittén lagt fram ett förslag i frågan om könsidentitet och att ett arbete med att motarbeta homofobi pågår och avstyrker med hänvisning härtill yrkandena.

Jämför reservation 8 (mp).

Motionerna

Vänsterpartiet påtalar i *motion L375 yrkande 35* att lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning bara skyddar mot diskriminering som har samband med sexuell läggning och inte inkluderar ett skydd för transpersoner. Inte heller lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering som omfattar bl.a. arbetsförmedling och andra arbetsmarknadspolitiska insatser är tillämplig vid diskriminering på grund av könsidentitet. I en rekommendation från Europaparlamentet förordas ett tydligt lagstadgat förbud mot diskriminering av transsexuella i arbetslivet.

Regeringen bör därför återkomma med förslag till lagstiftning som innebär att de nämnda lagarna görs tillämpliga på diskriminering på grund av könsidentitet.

Miljöpartiet betonar i *motion A311 yrkande 3* vikten av att motarbeta homofobi. Det finns många sätt att upprätthålla ett normativt förtryck. Homofobi är ett av de allra starkaste uttrycken för att upprätthålla den manliga normen, och den försvarar för män som vill ge uttryck för en identitet som inte ryms inom normen. Motsvarande problematik gäller för kvinnor även om uttrycken ser olika ut. Förskolor, grund- och gymnasieskolor, idrottsrörelsen och andra ungdomsrörelser har ett mycket stort ansvar att lyfta fram och diskutera både de homofobiska tendenser som kan finnas inom den egna verksamheten och den förtryckande tystnaden.

Utskottets ställningstagande

Som påtalas av Vänsterpartiet saknas i dag ett skydd mot diskriminering på grund av könsidentitet. Gruppen transpersoner faller därför utanför diskrimineringslagarnas skyddsregler. Transpersoner kan allmänt beskrivas som individer som tidvis eller alltid har eller uppfattas ha eller ger uttryck för eller uppfattas ge uttryck för en könsidentitet som tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem vid födelsen. Hit hör enligt kommittén bl.a. den som är eller uppfattas vara transsexuell eller transvestit.

Diskrimineringskommittén har nu i sitt slutbetänkande föreslagit att *diskrimineringsgrunden könsidentitet* inkluderas i den nya lag som kommittén förordar. De diskrimineringsgrunder som ska skyddas av lagen föreslås alltså bli utvidgade till att även omfatta grunden könsidentitet. Med könsidentitet avses ”en persons identitet, utseende eller beteende med avseende på kön, oavsett om identiteten, utseendet eller beteendet skiljer sig från vad som traditionellt ansetts utgöra normen för kvinnor respektive män”.

När det så gäller vikten av att motarbeta homofobi gör utskottet följande överväganden. FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna inleds med stadgandet att alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. För att tillförsäkra alla människor dessa rättigheter krävs förutom ett arbete mot diskriminering bl.a. även ett arbete mot fördomar och intolerans. I likhet med Miljöpartiet menar utskottet att det är viktigt att bekämpa homofobi. Det finns flera skäl för detta och ett är att antalet anmälda brott med homofobiska motiv har ökat kraftigt under de senaste åren. Regeringen har underlättat etablerandet av ett centrum mot rasism för att förstärka och komplettera samhällets insatser mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering. Integrationsverket fick i december 2004 i uppdrag att utvärdera verksamheten. Utvärderingens slutrapport ska lämnas senast den 15 maj 2006. Nämnas kan också att Integrationsverket i samarbete med Svenska Kommunförbundet (numera: Sveriges

Kommuner och Landsting) har startat en rådgivande och stödjande verksamhet för de lokala myndigheterna och andra som behöver hjälp i sitt arbete med att motverka rasism och andra former av intolerans.

Utskottet vill här understryka olika frivilligorganisationers betydelse i arbetet mot homofobi och även framhålla vikten av att arbetet i sådana organisationer liksom i samhället i övrigt vilar på demokratiska värderingar och grund. När det gäller det internationella arbetet vill utskottet särskilt framhålla att Europaparlamentet i januari 2006 antog en resolution om homofobi i Europa. I resolutionen definieras homofobi som en irrationell rädsla för och motvilja mot homosexualitet och homo-, bi- och transsexuella personer (HBT-personer) och grundas på fördomar som kan jämföras med rasism, främlingsfientlighet och antisemitism. Parlamentet fördömer all diskriminering på grund av sexuell läggning och uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att intensifiera kampen mot homofobi genom utbildning, såsom kampanjer mot homofobi i skolor, på universitet och i massmedier, och genom administrativa, rättsliga och lagstiftande åtgärder. Utskottet välkomnar resolutionen.

Med hänvisning till vad som har anförts ovan om det beredningsarbete och det arbete i övrigt som pågår avstyrker utskottet motionerna L375 yrkande 35 (v) och A311 yrkande 3 (mp).

Diskriminering på grund av funktionshinder

Utskottets förslag i korthet

Här behandlas några motionsyrkanden om att bristande tillgänglighet för personer med funktionshinder ska utgöra diskriminering och ett yrkande om ledarhundsförare. Med hänvisning till främst Diskrimineringskommitténs slutbetänkande och det remissförfarande och fortsatta beredningsarbete som nu förestår avstyrker utskottet yrkandena.

Jämför reservation 9 (m, fp, kd, c).

Motionerna

Moderaterna menar i *motion So365 yrkande 1* att bristande tillgänglighet ska definieras som diskriminering. För att klara de handikappolitiska målen krävs målmedvetenhet i handling och skarpa redskap. Ett sådant redskap är en kraftfull lagstiftning som stämplar bristande tillgänglighet för människor med funktionshinder som diskriminering. Många andra länder har redan en sådan lagstiftning, däribland USA, Storbritannien, Australien och Sydafrika.

Folkpartiet anför i *motion So638 yrkande 1* att lagstiftningen bör skärpas så att bristande tillgänglighet för personer med funktionshinder ska anses vara diskriminering. Otillgänglighet ska vara förbjudet. Lagstiftningen ska ta sikte på situationer där det med enkla medel är möjligt att göra en verksamhet tillgänglig för alla, och om så inte sker ska ansvar för diskriminering kunna utdömas för den som bedriver verksamheten. Mindre företag bör dock inte kunna dömas för diskriminering när den bedrivna verksamheten inte är möjlig att handikappanpassa.

Kristdemokraterna framhåller i *motion So706 yrkande 3* att det finns ett behov av en lagstiftning som slår fast att bristande tillgänglighet är diskriminering. I dag finns ingen sådan lag. En av de mest angelägna uppgifterna i det handikappolitiska arbetet är att åtgärda bristande tillgänglighet i samhället.

Tasso Stafilidis m.fl. (v, fp, c, mp) anser i *motion A256* att regeringen bör lägga fram ett förslag till lag som förbjuder diskriminering av ledarhundsförare. Många synskadade vittnar om att de blivit avvisade från restauranger, stoppade vid kyrkobesök eller utestängda från gym, apotek, samlingslokaler och andra offentliga byggnader. Det finns en rekommendation från Livsmedelsverket som godkänner att restauranger och butiker släpper in ledarhund med förare. Det saknas dock en tvingande lag.

Utskottets ställningstagande

Frågor om skydd för personer med funktionshinder mot missgynnande på grund av bristande tillgänglighet övervägdes redan av 1989 års handikapputredning och inom ramen för de följande lagstiftningsarbeten som föregick diskrimineringslagstiftningen i arbetslivet och på högskoleområdet. Utredningens kartläggning av funktionshindrades villkor påvisade brister i tillgänglighet hos myndigheter och i näringsverksamhet.

Diskrimineringskommittén föreslår nu ett skydd mot bristande tillgänglighet för personer med funktionshinder. Den som omfattas av lagens förbud mot diskriminering som gäller utbildning och andra samhällsområden än arbetslivet får inte missgynna en person med funktionshinder genom att underlåta att vidta *skäligen åtgärder för tillgänglighet* som skulle kunna bidra till att den personen kan ta del av den vara, tjänst, bostad eller verksamhet som avses på lika villkor som personer utan sådant funktionshinder. Enligt den nya lag som kommittén förordar ska det alltså vara diskriminering att inte vidta skäligen åtgärder för ökad tillgänglighet. Skyldigheten gäller inte enskilda personer som tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder. I arbetslivet, dvs. när det gäller förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare, föreslås att den nuvarande regleringen i lagen (1999:132) om diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder överförs till den nya lagen.

När det gäller motionen om ledarhundsförare gör utskottet följande överväganden. Regeringen anlog för verksamhetsåret 2006 23,9 miljoner kronor till Synskadades Riksförbunds arbete med ledarhundar. Förbundet har enligt lagen (2005:340) om överlämnande av vissa förvaltningsuppgifter till den ideella föreningen Synskadades Riksförbund att pröva ansökningar om dispositionsrätt till ledarhund. Förbundet inhandlar och placerar ledarhundar. Som motionärerna påpekar har Synskadades Riksförbund och Astma- och Allergiförbundet antagit ett gemensamt uttalande angående allergiker och synskadade. Ett arbete pågår enligt vad utskottet har inhämtat för närvarande med att uppdatera uttalandet. Utskottet förutsätter att överenskommelsen respekteras av samhället i övrigt och är inte berett att ta några initiativ med anledning av motionen. I övrigt är utskottet inte heller i detta fall berett att föregripa det beredningsarbete som nu planeras med anledning av Diskrimineringskommitténs slutbetänkande. Med hänvisning härtill och till vad som har anförts ovan avstyrker utskottet motionerna So638 yrkande 1 (fp), So365 yrkande 1 (m), So706 yrkande 3 (kd) och A256 (v, fp, c, mp).

Diskriminering på grund av ålder

Utskottets förslag i korthet

Här behandlar utskottet bl.a. några motionsyrkanden om att diskriminering på grund av ålder bör förbjudas. Utskottet avstyrker yrkandena med hänvisning till Diskrimineringskommitténs förslag om att införa ett sådant förbud.

Jämför reservation 10 (m, fp, kd, c).

Motionerna

Folkpartiet menar i *motion A364 yrkandena 1 och 2* att ett av de stora hoten mot den framtida välfärden är att relationstalet yrkesarbetande/pensionärer blir för lågt. Vi behöver arbeta längre för att kunna klara sjukvård, omsorg och goda pensioner. Det behövs en lagstiftning mot åldersdiskriminering i arbetslivet, och regeringen bör återkomma med förslag om det. En nationell handlingsplan för att undanröja hinder för äldres möjligheter att arbeta bör upprättas. En rad reformförslag bör ligga till grund för handlingsplanen, bl.a. ett individuellt kompetenssparande, flexibel arbetstid och en förändring i turordningsreglerna.

Kristdemokraterna föreslår i *motionerna So710 yrkande 4 och A417 yrkande 1* att diskriminering på grund av ålder bör vara otillåten och att diskrimineringslagstiftningen bör utvidgas till att också omfatta ett förbud

mot diskriminering av äldre personer. Äldre diskrimineras i samhället. I de flesta andra europeiska länder är ålder en diskrimineringsgrund och regeringen bör lägga fram förslag till ett sådant förbud.

Christer Skoog (s) anför i *motion A336* att en särskild lagstiftning för att motverka diskriminering av äldre bör införas och att frågor om diskriminering gentemot äldre också bör innefattas i olika kontrollorgans verksamhet.

Utskottets ställningstagande

Svensk rätt innehåller för närvarande inget förbud mot diskriminering på grund av ålder. Direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG) innehåller dock ett sådant förbud som ska vara genomfört i nationell rätt senast den 2 december 2006. I Diskrimineringskommitténs slutbetänkande (SOU 2006:22) föreslås nu att diskriminering på grund av ålder ska bli förbjudet i arbetslivet och i andra verksamheter med anknytning till arbetslivet och i delar av utbildningsväsendet. När det gäller den närmare innebörden av den nya diskrimineringsgrunden kan konstateras att direktivet endast indirekt anger att både hög och låg ålder skyddas.

När det gäller den nya diskrimineringsgrundens praktiska betydelse menar kommittén att förslaget kan antas ha stor positiv betydelse för dem som skyddas av det nya diskrimineringsförbudet och att det kan antas motsvara ett starkt behov på området. Förslaget kan enligt kommittén ses som ett första steg mot en än mer utvecklad lagstiftning i fråga om åldersdiskriminering. Reglerna om aktiva åtgärder föreslås gälla också för diskrimineringsgrunden ålder. Genom förslaget genomförs enligt kommittén den del av EG:s arbetslivsdirektiv (2000/78/EG) som avser ålder i arbetslivet.

I kommitténs uppdrag ingick även att överväga frågor om tillsyn. Diskrimineringskommittén föreslår, vilket utvecklas närmare i avsnittet om samordning av lagstiftning, tillsyn och ombudsmän m.m., en gemensam diskrimineringsombudsman som ersätter ombudsmännen JämO, HO, DO och HomO. Den nya ombudsmannen ska utöva tillsyn över diskriminering som har samband med bl.a. ålder. Med anledning av motion A336 (s) där frågan om olika kontrollorgans åligganden såvitt gäller diskriminering av äldre behandlas kan utskottet konstatera att Diskrimineringskommittén bl.a. haft i uppdrag att överväga om länsstyrelserna bör få ett tillsynsansvar när det gäller aktiva åtgärder. Kommittén stannar dock för att frågan om att införa ett regionalt tillsynsansvar hos landets länsstyrelser för arbetet med aktiva åtgärder bör anstå en tid.

När det så avslutningsvis gäller förslaget att upprätta en nationell handlingsplan för att undanröja hinder för äldres möjligheter att arbeta vill utskottet erinra om att frågor om flexibel arbetstid och frågor om turordningsreglerna nyligen har behandlats av utskottet i dess arbetsrättsliga motionsbetänkande 2005/06:AU3.

Som nämnts tidigare kommer Diskrimineringskommitténs slutbetänkande att gå ut på remiss under våren 2006.

Med hänvisning till vad som har anförts ovan och det beredningsarbete som nu förestår avstyrker utskottet motionerna So710 yrkande 4 (kd), A336 (s), A364 yrkandena 1 och 2 (fp) och A417 yrkande 1 (kd).

Vissa jämställdhetsfrågor

Bakgrund

Regeringen bedriver ett aktivt arbete på jämställdhetsområdet. Nyligen avlämnades en jämställdhetsproposition (prop. 2005/06:155) Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken till riksdagen. Utskottet välkomnar detta. Propositionen innehåller bl.a. en redovisning av hur jämställdhetsarbetet har förstärkts under 2006 inom 48 olika politikområden och hur regeringen avser att slutföra arbetet med handlingsplanen som presenterades i regeringens skrivelse Jämt och ständigt (skr. 2002/03:14). Utskottet kommer att behandla jämställdhetspropositionen senare i vår.

I detta betänkande behandlar utskottet endast vissa allmänt hållna motioner om olika jämställdhetsfrågor från den allmänna motionstiden 2005/06.

Jämställdheten har ökat i Sverige. Det finns dock fortfarande problem. För att uppnå målet om ett jämställt samhälle måste den rådande könsmaktsordningen brytas. Teorin om könsmaktsordningen kan beskrivas som ett sätt att förklara varför ett samhälle är ojämnt och varför ojämntheten består trots att åtgärder vidtas.

Regeringen har identifierat fem s.k. fokusområden som har lyfts fram i jämställdhetspolitiken under innevarande mandatperiod. Sammanfattningsvis kan följande sägas om områdena.

Representation – jämn fördelning av makt och inflytande

Ett målmedvetet arbete för att öka kvinnors inflytande på olika nivåer i samhället har lett till att Sverige nu är världsledande när det gäller andelen kvinnor i direktvalda politiska organ. Detta gäller både på nationell, regional och kommunal nivå. En väsentlig del av samhällsutvecklingen styrs dock fortfarande av män och mäns erfarenheter är alltjämt norm. Detta gäller inte minst i nominerings- och beslutsprocesserna. En utredning (dir. 2006:23) har tillsatts för att kartlägga och redovisa könsfördelningen på maktpositioner i Sverige. Utredningen ska lämna sin rapport senast den 18 oktober 2006. En annan utredare (Ju2005/5704/P) har fått i uppdrag att utforma förslag till ändringar i aktiebolagslagen som säkerställer att minst en viss andel av styrelseledamöterna i ett publikt aktiebolag ska vara av vardera könet. Uppdraget ska redovisas senast den 1 juni 2006.

Lika lön för lika och likvärdigt arbete

Jämställdhetslagen innehåller krav på att åtgärda könsdiskriminerande löneskillnader. Regeringen avser att tillsammans med Vänsterpartiet och Miljöpartiet presentera en nationell handlingsplan mot könsdiskriminerande löneskillnader under våren 2006. Det är inte bara lönesättningen som påverkar löneskillnaderna. Anställningsvillkor och anställningsform, tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning, deltid eller heltid, yrkesval, befordringsmöjlighet och möjlighet till kompetensutveckling är andra faktorer som påverkar kvinnors och mäns arbetsinkomster. Planen kommer därför att vara bred och omfatta de områden som direkt eller indirekt påverkar individens lön.

Mäns våld mot kvinnor, prostitution och handel med kvinnor för sexuella ändamål

Mäns våld mot kvinnor är ett allvarligt samhällsproblem som inkräktar på och förhindrar kvinnors åtnjutande av sina mänskliga rättigheter och grundläggande friheter. Regeringen har fattat beslut om att ombilda Rikskvinnocentrum (RKC) till ett nationellt kunskapscentrum om mäns våld mot kvinnor. 135 miljoner kronor kommer att avsättas årligen till centret, ett ökat stöd till kvinnors organisation och till våldsutsatta kvinnor och deras barn. Inom regeringen pågår även ett arbete med att ta fram ett handlingsprogram mot alla former av människohandel. Programmet kommer att bestå av två delar. Den ena delen kommer att fokusera på arbetet med att bekämpa prostitution och handel med människor för sexuella ändamål, särskilt kvinnor och barn. Den andra delen av planen kommer att inriktas på arbetet med att bekämpa människohandel för arbetskraftsexploatering och handel med organ.

Mäns ansvar för jämställdhet

Jämställdhetsarbetet handlar om att förändra villkoren för både kvinnor och män. Arbetet inom området syftar till att sätta fokus på det ansvar män som grupp har för att förändra de strukturer som gör att män är överordnade och kvinnor underordnade. I propositionen föreslår regeringen bl.a. att män och kvinnor ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på samma villkor som ett delmål för jämställdhetspolitiken.

Sexualiseringen av det offentliga rummet

En ständig exponering av bilder där manlighet står för makt och kvinnlighet för underordning gör att vi riskerar att inte längre reagera på könsförtryck, trakasserier och sexualiserat våld. En informell arbetsgrupp inom Regeringskansliet arbetar tillsammans med Vänsterpartiet och Miljöpartiet med att ta fram konkreta förslag på hur regeringens arbete på området ska utformas.

Jämställdhetslagen

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas några motionsyrkanden om bestämmelserna i jämställdhetslagen. Bland annat tar motionärerna upp frågor om samverkansreglerna (2 §), bestämmelsen om att arbetsgivare ska underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap (5 §), bestämmelserna om handlingsplan och lönekartläggning (10 och 11 §§), regeln om att JämO i första hand ska söka förmå arbetsgivare att frivilligt följa lagen (31 §) och att lagen behöver förtydligas i olika avseenden. Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 11 (v), 12 (v), 13 (kd), 14 (kd), 15 (v) och 16 (fp).

Motionerna

Folkpartiet betonar i *motion A259 yrkande 10* att respekten för jämställdhetslagen är alldeles för låg och att de sanktionsmöjligheter som finns inte utnyttjas i tillräcklig utsträckning. JämO:s uppdrag är i första hand att se till att arbetsgivare följer lagens bestämmelser frivilligt, 31 § jämställdhetslagen. Det ger en olycklig signal om att lagen inte behöver tas på allvar. Denna bestämmelse bör därför tas bort. Det är hög tid att se över reglerna om handlingsplaner för jämställda löner och att undersöka vilken effekt de haft för att motverka strukturellt betingade löneskillnader och lönediskriminering. Om lagens bestämmelser visar sig vara verkningslösa måste de revideras.

Kristdemokraterna menar i *motion A370 yrkandena 9 och 11* att jämställdhetsplanernas betydelse och funktion bör utvärderas. Dagens bestämmelser om lönekartläggning frestar parterna att inte ta sitt ansvar för att motverka de osakliga löneskillnaderna. Jämställdhetsplanens betydelse och funktion i arbetet för jämställdhet bör utvärderas. Regeringen bör lägga fram förslag till skärpning av 5 § jämställdhetslagen så att den blir ett användbart skydd för kvinnor och män som under föräldraledighet blir diskriminerade i något avseende.

Vänsterpartiet anför i *motion A241 yrkandena 1–5* att arbetsmarknadens parter med en semidispositiv lag när det gäller krav på aktiva åtgärder skulle kunna teckna kollektivavtal med skarpare skrivningar än vad som gäller enligt jämställdhetslagen utan att arbetsgivaren riskerade att drabbas av dubbla sanktioner för såväl brott mot avtalet som mot lag. Fack och arbetsgivare skulle därigenom få större möjligheter att driva jämställdhetsarbetet framåt. En översyn bör därför ske av hur lagen kan göras semidispositiv. Kraven på kvalitativ kartläggning och analys i 10 § jämställdhets-

lagen bör förtydligas och skärpas. JämO bör ges möjlighet till sanktioner mot arbetsgivare som inte följer jämställdhetslagens intentioner när det gäller bestämmelsen om kartläggning och analys. Möjligheten för JämO eller Jämställdhetsnämnden att vitesförelägga arbetsgivare för brott mot samverkansreglerna enligt 2 § jämställdhetslagen bör utredas. Det är nödvändigt med en skarpare markering av vikten av att arbetsgivaren samverkar med facken. Jämställdhetslagen bör ändras så att den omfattar även strukturell lönediskriminering. Lagen saknar i dag redskap för att lägga ett könsmaktsperspektiv på kvinnors och mäns olika arbetsmarknader och de olika värderingarna av deras arbete utifrån kön. Verktøygen kartläggning, analys och handlingsplan borde bättre fånga upp de löneskillnader som bygger på värderingar av kvinnors respektive mäns arbete. AD tillåter att en allmän hänvisning till marknadskrafterna rättfärdigar löneskillnader mellan kvinnor och män som annars skulle anses som diskriminering. En översyn av lagen i syfte att förhindra ytterligare icke saklig användning av, och hänvisning till, begreppet marknadskrafter är därför nödvändig.

Karin Pilsäter (fp) understryker i *motion A335 yrkandena 1 och 2* att det är svårt att tillämpa 11 § jämställdhetslagen och att bestämmelsen bör avskaffas. Efterlevnaden av reglerna om lönekartläggning är extremt låg. En rapport visar att inte ens Regeringskansliet lever upp till de krav som lagen ställer. Det är mycket möjligt att en handlingsplan kan korrigera osakliga löneskillnader i enskilda fall, men bara på den enskilda arbetsplatsen. Det allra största jämställdhetsproblemet, nämligen att kvinnor tjänar mindre, dvs. har lägre inkomster än män, korrigeras dock inte av en handlingsplan. Att enbart luta sig mot ett par paragrafer i jämställdhetslagen är uppenbart inte tillräckligt. De bakomliggande orsakerna och strukturen måste förändras.

Gudrun Schyman (-) anser i *motion A257 yrkande 1* att jämställdhetslagen behöver skärpas och utvidgas. Bland annat bör lagen utgå och förtydligas utifrån den könsmaktsordning som råder i arbetslivet och begreppet sexuella trakasserier förtydligas.

Lars U Granberg och Lennart Klockare (båda s) föreslår i *motion A380 yrkandena 1 och 2* att jämställdhetslagen ändras så att en arbetsgivare inom ett i stället för tre år ska åtgärda könsbetingade löneskillnader. Jämställdhetsplaner bör upprättas på alla arbetsplatser och inte bara på dem som har fler än tio anställda. Det måste också till en ordentlig förändring i lönepolitiken så att de som arbetar med människor ska känna att de värderas högt.

Utskottets ställningstagande

Allmänna frågor om jämställdhetslagen

Vänsterpartiet föreslår i en motion en översyn av hur jämställdhetslagen kan göras semidispositiv när det gäller aktiva åtgärder. Arbetsmarknadens parter skulle, påpekar motionärerna, med en semidispositiv lag kunna

teckna kollektivavtal med skarpare skrivningar än vad som gäller enligt jämställdhetslagen utan att arbetsgivaren riskerade att drabbas av dubbla sanktioner, dvs. för såväl brott mot avtalet som mot lag.

I samband med att jämställdhetslagen ändrades så att bestämmelserna om aktiva åtgärder blev tvingande även om det finns ett kollektivavtal som reglerar motsvarande frågor, konstaterade regeringen att de förhoppningar som framfördes vid jämställdhetslagens tillkomst om att kollektivavtalen skulle bli mer åtgärdsinriktade och om att parterna i högre grad än hittills skulle vara beredda att ta ett större ansvar för att driva på utvecklingen i riktning mot jämställdhet i arbetslivet inte infriats (prop. 1993/94:147 s. 41). Regeringen ansåg därför att det avgörande verktyget för jämställdhet i arbetslivet är, och också fortsättningsvis måste vara, jämställdhetslagen.

Sanktionen vid brott mot kollektivavtal är som motionären anför skadestånd. När parter tar in bestämmelser i ett kollektivavtal som redan regleras av tvingande lag uppstår en konkurrenssituation mellan sanktionsreglerna. En arbetsgivare som bryter mot en kollektivavtalsbestämmelse om hur ett aktivt jämställdhetsarbete ska bedrivas skulle alltså kunna dömas både att utge skadestånd för brott mot kollektivavtalet och vite för underlåtenhet att följa bestämmelserna om aktiva åtgärder i jämställdhetslagen. En ytterligare komplikation i sammanhanget är att samma situation kan bedömas på olika sätt när det gäller frågan om det finns grund att utdöma skadestånd respektive vite. Situationen att ett kollektivavtal reglerar frågor som sammanfaller med jämställdhetslagens bestämmelser berördes redan i förarbetena till 1994 års ändring i jämställdhetslagen (1993/94:147 s. 93). Där angavs att en sådan dubbelreglering genom vilken arbetsgivaren skulle kunna bli skyldig att betala vite enligt jämställdhetslagen och skadestånd för kollektivavtalsbrott inte var något nytt inom arbetsrätten. Om detta skulle komma att drabba arbetsgivaren oskäligt hårt kunde det, angavs det i propositionen, beaktas vid bestämmandet av vitets storlek. Diskrimineringskommittén förordar i sitt slutbetänkande som nämnts en ny lag om förbud och andra åtgärder mot diskriminering. Något förslag om att lagen ska vara semidispositiv när det gäller aktiva åtgärder förs inte fram utan reglerna ska fortfarande vara tvingande. Utskottet ser inte skäl att ställa sig bakom yrkandet.

I en annan motion av Gudrun Schyman (–) hävdas att lagen bör förtydligas utifrån den könsmaktsordning som råder i arbetslivet och att begreppet sexuella trakasserier bör förtydligas. När det först gäller frågan om vilken grund och vilken samhällsanalys som jämställdhetslagen bör utgå ifrån kan utskottet konstatera att det ansvariga statsrådet Jens Orback i en interpellationsdebatt i mars 2006 förklarat att det är regeringens mål att det ska vara en normalitet att alltid ha ett könsmaktsperspektiv inte minst i lagstiftningsprocessen. Regeringen arbetar med särskilda s.k. fokusområden för att integrera ett sådant perspektiv. Arbetet kommer under perioden 2007–2009 särskilt att inriktas på bl.a. lagrådsremisser och propositioner i detta

hänseende. Efter en ändring i jämställdhetslagen den 1 juli 2005 skiljer lagen på begreppen sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Begreppet sexuella trakasserier definieras i lagen som ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet. Utskottet anser inte att begreppet behöver förtydligas och anser inte heller att arbetsgivarens skyldigheter när det gäller att verka för att en arbetstagare inte blir utsatt för sexuella trakasserier bör göras mer långtgående.

2 § - Samverkan om aktiva åtgärder

Arbetsgivare och arbetstagare ska enligt bestämmelsen samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås. Vänsterpartiet föreslår i en motion att möjligheten för JämO eller Jämställdhetsnämnden att vitesförelägga en arbetsgivare för brott mot samverkansreglerna enligt 2 § jämställdhetslagen utreds. Som utskottet redogör för nedan i avsnitten Samordning av lagstiftning, tillsyn och ombudsmän m.m. och Processen i diskrimineringsvister, sanktion m.m. föreslår Diskrimineringskommittén i sitt slutbetänkande att JämO tillsammans med DO, HO och HomO samordnas i en gemensam myndighet och att Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering slås samman till en ny nämnd.

I förarbetena till jämställdhetslagen betonades att en viktig förutsättning för att åstadkomma jämställdhet i arbetslivet är att parterna på arbetsmarknaden gemensamt anstränger sig för att nå detta mål (prop. 1990/91:113 s. 66). Diskrimineringskommittén har i sitt omfattande utredningsarbete också sett över bestämmelsen om samverkan. Kommittén menar att de bestämmelser som finns i dag har stor betydelse för att arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet ska kunna bli framgångsrikt. Kommittén menar också att det, trots att det är arbetsgivaren som har ansvaret för att bestämmelserna i lagen följs, är en förutsättning att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt verkar för att frågorna om att främja lika rättigheter och möjligheter drivs aktivt på arbetsplatserna. Samverkan innebär att man arbetar gemensamt. Kommittén menar att några särskilda procedurregler inte är nödvändiga utan att de närmare formerna för hur samverkan ska ske bör överlämnas till parterna som då kan anpassa samrådet till specifika behov i en viss bransch eller på en arbetsplats. 2 § i jämställdhetslagen har alltså nyligen setts över. Utskottet anser inte att det är påkallat med någon ytterligare utredning av bestämmelserna för närvarande.

5 § - Arbetstagares möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Kristdemokraterna anför i en motion att 5 § jämställdhetslagen bör ändras så att den blir ett användbart skydd för kvinnor och män som under föräldraledigheten blir diskriminerade. Utskottet har tidigare behandlat liknande yrkanden, senast i betänkande 2004/05:AU7. Utskottet hänvisade då till tidigare uttalanden och anförde att regeln till sin karaktär är framåtsyftande och avser att underlätta och stimulera till föräldraledighet. Den

grundar dock i princip inte några rättigheter för den enskilde. En arbetsgivare som inte uppfyller regeln kan vitesföreläggas. Skyddet för kvinnor och män som är föräldralediga eller avser att utnyttja sin rätt till föräldraledighet tillgodoses i första hand genom föräldraledighetslagen. Tilläggas kan att regeringen överlämnat proposition 2005/06:185, Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen, till riksdagen i mars 2006. I propositionen föreslås bl.a. ett förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare som har samband med föräldraledighet. Utskottet kommer att behandla propositionen senare i vår.

10 och 11 §§ - Lönekartläggning och handlingsplaner

Lika lön för lika och likvärdigt arbete är ett område som länge har varit prioriterat i den svenska jämställdhetspolitiken. Enligt artikel 11 i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor ska staterna vidta alla lämpliga åtgärder för att utplåna diskriminering av kvinnor i arbetslivet och särskilt säkerställa bl.a. rätten till lika lön för lika arbete.

En arbetsgivare är enligt jämställdhetslagen skyldig att varje år kartlägga och analysera bl.a. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt (10 §) och att upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen (11 §). Handlingsplanen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. Skyldigheten gäller inte för arbetsgivare som sysselsätter färre än tio arbetstagare.

Utskottet vill betona att bestämmelsen om lönekartläggning är ett av flera sätt att verka för lika lön för lika och likvärdigt arbete. Tyvärr förekommer lönediskriminering fortfarande. FN:s kommitté mot diskriminering av kvinnor har uttryckt oro över att lönegapet mellan kvinnor och män i Sverige inte har minskat under de senaste tio åren och uppmanat regeringen att anta handlingsplaner och att vidta aktiva åtgärder för att bekämpa lönediskrimineringen av kvinnor, bl.a. annat genom arbetsvärderingar, fortsatt kunskapsinhämtning om de bakomliggande orsakerna till löneskillnaderna samt ett ökat stöd till arbetsmarknadens parter i kollektiva löneförhandlingar, i synnerhet beträffande lönestrukturer inom kvinno dominerade yrken.

Utskottet har tidigare framhållit att staten och kommunerna har ett särskilt ansvar för att se till att all lönediskriminering avskaffas och att ett stort ansvar för att se till att de osakliga löneskillnaderna upphör även åvilas arbetsmarknadens parter. Det måste vara en prioriterad fråga att osakliga löneskillnader åtgärdas och upphör. Det är därför med tillfredsställelse som utskottet har noterat att regeringen i mars 2006 överlämnat skrivelsen 2005/06:95, En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna, till riksdagen. Av planen framgår bl.a. att regeringen, som nämnts tidigare, arbetar med att ta fram en nationell handlingsplan för att avskaffa könsdis-

krimerande löneskillnader. Utskottet välkomnar detta arbete. Regeringens långsiktiga ambition är att all könsdiskriminering på arbetsmarknaden ska upphöra. Planen för att avskaffa könsdiskriminerande löneskillnader kommer enligt regeringen att vara bred och omfatta de områden som direkt eller indirekt påverkar individens lön. Utöver jämställdhetslagen kommer den bl.a. att omfatta områden som anställningsformer, kompetensutveckling och fördelning av betalt och obetalt arbete.

I den nya lag om förbud och andra åtgärder mot diskriminering som Diskrimineringskommittén nu föreslår återfinns bestämmelserna om lönekartläggning och handlingsplaner som alltså flyttats över från den nu gällande jämställdhetslagen. Kommittén hänvisar i sitt slutbetänkande till de förarbetsuttalanden som gjordes när reglerna om lönekartläggning och analys infördes i jämställdhetslagen. Bestämmelserna om lönekartläggning och handlingsplaner är vitessanktionerade. Samma ordning föreslås gälla i den nya lag som kommittén förordar.

31 § – JämO och frivillighet

JämO har tillsammans med Jämställdhetsnämnden ansvar för att jämställdhetslagen efterlevs. Vissa bestämmelser i lagen är vitessanktionerade. JämO ska enligt 31 § i första hand försöka förmå en arbetsgivare att frivilligt följa lagens bestämmelser. Kommittén gör bedömningen att även den nya lagen bör bygga på att ombudsmannen i första hand ska försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den. Diskrimineringskommittén föreslår därför att motsvarande bestämmelse tas in i den nya lagen. I specialmotiveringen till bestämmelsen anges att innebörden är att ombudsmannen bör sträva efter förlikningar och uppgörelser utom rätta.

I övrigt vill utskottet hänvisa till regeringens proposition om jämställdhetspolitiken (prop. 2005/06:155) som avlämnats till riksdagen i mars 2006. Utskottet kommer att behandla propositionen senare i vår.

Med hänvisning till vad som har anförts ovan och till det beredningsarbete som förestår avstyrker utskottet motionerna A241 yrkandena 1–5 (v), A257 yrkande 1 (–), A259 yrkande 10 (fp), A335 yrkandena 1 och 2 (fp), A370 yrkandena 9 och 11 (kd) och A380 yrkandena 1 och 2 (s).

Arbetsliv, löneskillnader

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet motioner om arbetsliv och löneskillnader. Motionerna avstyrks med hänvisning främst till regeringens aviserade handlingsplan mot könsdiskriminerande löneskillnader men även till pågående arbete i övrigt på området.

Jämför reservationerna 17 (m, fp, kd, c) och 18 (v).

Motionerna

Folkpartiet anser enligt *motion A259 yrkande 5* att åtgärder måste vidtas för att motverka de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män. Partiet pekar på att löneskillnaderna består såväl av strukturella skillnader, som att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och att fler kvinnor arbetar deltid, som av ren lönediskriminering. Det är dags för en ny löneskillnadsutredning för att kartlägga och analysera skillnaderna och redovisa orsaker och förklaringar till skillnaderna. Genom att öppna de offentligt finansierade välfärdstjänsterna för reell konkurrens och privat företagande hos de kvinnor som är verksamma inom sektorn tar man till vara den tillväxtpotential som finns (*yrkande 6*). Detta kan göras genom att införa etableringsfrihet för husläkare och vissa specialister, under allmängiltiga kvalitetskrav och ett pengsystem som följer med utnyttjaren av förskola, äldreomsorg och vård i likhet med den som i dag finns för skolan.

Kristdemokraterna konstaterar i *motion 2004/05:U315 yrkande 15* att Sverige i en rapport från FN:s CEDAW-kommitté, som ser över efterlevnaden av konventionen mot diskriminering av kvinnor, kritiserats på flera punkter, bl.a. vad gäller lönegapet mellan kvinnor och män och kvinnorepresentation i företagsledningar, på universitet och i utrikesförvaltningen. Partiet anser att regeringen bör vidta åtgärder som avskaffar all diskriminering av kvinnor och utarbeta åtgärder som underlättar avskaffandet av osakliga löneskillnader som enbart beror på kön.

Enligt *motion A370 yrkandena 8 och 15* vill *Kristdemokraterna* öka konkurrensutsättningen inom offentlig sektor, särskilt inom vård- och omsorgssektorn, för att främja kvinnors arbetsmarknad och öppna för en mångfald av arbetsgivare inom den offentliga sektorn, bl.a. genom att ge anställda möjlighet att själva ta över en verksamhet och bli sina egna arbetsgivare. Partiet anser att den offentliga sektorn har blivit en kvinnofälla och att kvinnors möjligheter till karriär och löneutveckling har begränsats. Ökad konkurrensutsättning av t.ex. äldreomsorg och sjukvård skulle utveckla den traditionellt kvinnliga arbetsmarknaden.

Vänsterpartiet föreslår i *motion A254* att en utredning ges i uppdrag att identifiera och analysera EG-domstolens normskapande och rättstillämpande roll för jämställdhetsarbetet på den svenska arbetsmarknaden och vad det får för konsekvenser för kvinnors löner och anställningsvillkor. De EG-rättsliga direktiven har gett upphov till omfattande förändringar i svensk lagstiftning. Samtidigt går svensk lagstiftning i många fall längre än vad EG-rätten kräver och har i många fall funnits långt före tillkomsten av motsvarande EU-direktiv. *Vänsterpartiet* pekar bl.a. på att Sverige har tvingats anpassa svensk lagstiftning till EG:s direktiv 95/85 om 14 dagars obligatorisk ledighet för mödrar i anslutning till barns födelse, trots att den svenska föräldraförsäkringen redan tillgodosett detta mer än väl. I Sverige finns sedan 1970-talet en kombination av lagar och avtal med möjlighet för parterna att förhandla fram avvikande regler som kan vara skarpare än

lagstiftningen. Frågan är om implementeringen av EU-direktiv äventyrar denna modell för lagstiftning. I EG-rätten är förhandlingslösningarna hårt reglerade och kan snarast sägas bygga på bristande tilltro till avtalslösningar och arbetsmarknadens parter. Vilka konsekvenser för jämställdhetsarbetet det har fått kan komma att behöva belysas.

I *motion A269 yrkande 2* konstaterar *Vänsterpartiet* att det arbete som hittills bedrivits för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden, med Skolverket, Högskoleverket och Arbetsmarknadsverket som viktiga aktörer, i stor utsträckning har handlat om att försöka påverka arbetstagarna att göra otraditionella yrkesval. Fokus måste nu läggas på arbetsgivarna och deras ansvar. Regeringen bör därför ta initiativ till insatser som syftar till att öka arbetsmarknadens efterfrågan på "otraditionell" arbetskraft. Partiet pekar på att både privata och offentliga arbetsgivare har ansvar för att förhindra diskriminering och könsorättvisor. Eftersom välfärdssektorn ägs och styrs av gemensamma medel har den emellertid särskilda krav på sig att vara en föregångare i jämställdhetsarbetet. För att offentliga arbetsgivare ska kunna leva upp till sitt särskilda ansvar föreslår *Vänsterpartiet* att regeringen årligen kallar till överläggningar med statliga, kommunala och landstingskommunala arbetsgivare. Syftet är att kvalitetssäkra jämställdhetsarbetet så att kontinuerliga framsteg kan avläsas (*yrkande 4*). Enligt *yrkande 5* bör en analys göras av vilka konsekvenser arbetstidslagens 40-timmarsnorm har för kvinnors respektive mäns villkor på arbetsmarknaden och normens påverkan på fördelningen av det obetalda arbetet. *Vänsterpartiet* anser att 40-timmarsnormen är förlegad och att arbetsgivarnas makt i kombination med könsarbetsdelningen, där kvinnor förväntas ta huvudansvaret för det oavlönade arbetet, gör att kvinnor, framför allt i LO-kollektivet, tvingas avstå från att arbeta heltid.

Carina Hägg och Birgitta Ahlqvist (båda s) anser enligt *motion A248* att jämställdhetsperspektivet tappas bort när verksamhet läggs ut på entreprenad, bolagiseras eller privatiseras. Ofta innebär detta att beslut och verksamhet flyttas till manligt dominerat ägar- och ledarskap från församlingar som är betydligt mer jämställda. Innan offentlig verksamhet läggs ut på entreprenad, bolagiseras eller privatiseras måste därför en analys göras av jämställdhetsaspekten och krav ställas på dem som övertar verksamheten.

Birgitta Ahlqvist och Carina Hägg (båda s) begär i *motion A317* att regeringen ska arbeta aktivt för att hitta effektiva lösningar för att få slut på lönesättning som beror på kön. Motionärerna anser att arbetsmarknadens parter visserligen gör en hel del men att det går mycket långsamt om det över huvud taget sker någon förbättring.

Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s) anser enligt *motion A401* att målet att kvinnor och män ska ha samma rättigheter till ekonomiskt oberoende måste påskyndas. Den enskildes möjlighet till inflytande över arbetstiden måste öka inom alla sektorer i samhället så att kvinnor får ökade möjligheter att förena arbete, fritid och familjeliv. Arbetet för att heltid ska vara en

rättighet och deltid en möjlighet måste påskyndas. Arbetsgivare inom den offentliga sektorn bör gå i bräsch för att erbjuda samtliga anställda heltidstjänster.

Utskottets ställningstagande

Som ovan anförts är lika lön för likvärdigt arbete ett område som länge har varit prioriterat i den svenska jämställdhetspolitiken. Samhällsutvecklingen visar också att det sker framsteg inom jämställdhetspolitiken. Kvinnor har ökat sitt betalda arbete, skillnaderna i disponibel inkomst mellan kvinnor och män som grupper i samhället har minskat och kvinnor har under 1990-talet gått om män i utbildningsnivå. Trots detta kvarstår löneskillnader mellan könen. Fler kvinnor än män har otrygga anställningsförhållanden, är deltidsarbetslösa och sjukskrivna. Utskottet välkomnar därför informationen i jämställdhetspropositionen, 2005/06:155, att regeringen tillsammans med Vänsterpartiet och Miljöpartiet under våren 2006 ska presentera en nationell handlingsplan mot diskriminerande löneskillnader. Utskottet vill samtidigt understryka att arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar för att bekämpa löneskillnader mellan kvinnor och män och att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden och skapa förutsättningar för människor att kombinera arbete och familjeliv.

I några motioner anförts att den offentliga sektorn bör konkurrensutsättas och att detta är en lämplig väg mot mer jämställda löner. Utskottet har vid ett flertal tillfällen tidigare behandlat motioner med liknande innehåll och då uttalat att en konkurrensutsättning inte är den givna lösningen, utan att det är viktigt att parterna förses med verktyg för att i förhandlingar och avtal åstadkomma mer jämställda löner. Utskottet vidhåller denna uppfattning och vill understryka att bestämmelserna om lönekartläggning och löneanalys i jämställdhetslagen är betydelsefulla verktyg i detta sammanhang. Utskottet konstaterar vidare att JämO har fått en ökning av anslaget för 2006 med 6 miljoner kronor för att kunna öka insatserna för att granska och stödja arbetsgivares lönekartläggning. Riksdagen biföll detta i enlighet med budgetbetänkandet 2005/06:AU1.

Utskottet vill även peka på att Arbetsmarknadsverket har regeringens uppdrag att motverka den könssegregerade arbetsmarknaden och bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Särskilda medel avsätts årligen till s.k. brytprojekt, t.ex. fler män till skolan och fler kvinnor till byggbranschen. AMS har i samverkan med Sveriges Kommuner och Landsting även tillfört brytmedel för extra vägledningsinsatser för ungdomar som står inför yrkesval. Utskottet återkommer under avsnittet Könsroller m.m. till de insatser som görs inom förskola och skola för att bryta stereotypa könsmonster.

Med anledning av motion A248 (s) konstaterar utskottet att regeringen, enligt skrivelse 2005/06:95 En nationell handlingsplan för mänskliga rättigheter 2006–2009, avser att besluta om en förordning om icke-diskrimineringsvillkor i offentliga upphandlingar.

Med anledning av motion A269 yrkande 5 (v) konstaterar utskottet att den ordinarie arbetstiden enligt 5 § arbetstidslagen (1982:673) får uppgå till högst 40 timmar i veckan. Undantag kan enligt 3 § göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Utskottet noterar att man inom flera avtalsområden sedan lång tid tillbaka har avtalat om kortare arbetstid per vecka. Någon generell förkortning av arbetstiden är utskottet dock inte berett att föreslå. I betänkande 2005/06:AU3 har utskottet nyligen behandlat frågor om rätt till heltid och möjlighet till deltid. Här konstateras att deltidsarbete påverkar inkomsten och möjligheterna att försörja sig och att deltidsarbete ofta utförs i låglöneyrken. SCB:s arbetskraftsundersökning 2004 visar att det skiljer avsevärt mellan män och kvinnor när det gäller sysselsättningsgrad. Såväl frågan om rätt till heltid som möjligheten till deltid har nyligen utretts av Heltidsutredningen och Utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid som lämnat sina respektive slutbetänkanden Stärkt rätt till heltidsanställning, SOU 2005:105, och Partiell ledighet, SOU 2005:106. Utskottet anförde i det nyss nämnda betänkandet bl.a. att det finns förhållanden i dagens arbetsliv som begränsar många personers möjlighet till ekonomiskt oberoende, då de inte har ett arbete med en sysselsättningsgrad som motsvarar deras arbetsförmåga. Detta gäller inte minst en stor grupp kvinnor som önskar arbeta mera. Utskottet såg med tillfredsställelse på det utredningsarbete som genomförts på initiativ av regeringen och ville avvakta det fortsatta beredningsarbete som återstår med anledning av utredningsförslagen. Utskottet vidhåller sin tidigare ståndpunkt att beredningsarbetet bör avvaktas och anser inte att något initiativ nu bör tas på området.

Med anledning av motion A254 (v) om EG-rättens normskapande roll konstaterar utskottet att Sverige som medlem i EU är tvingat att genomföra EG-direktiven i den mån det inte kan anses att gällande lagstiftning redan uppfyller direktivens intentioner och innehåll. Utskottet vill samtidigt understryka att, enligt artikel 2 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (EG-fördraget), en av gemenskapens grundläggande uppgifter är att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Med stöd av artikel 13 i EG-fördraget kan rådet, inom ramen för de befogenheter som fördraget ger gemenskapen, genom enhälligt beslut, på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av bl.a. kön. Utskottet vill också peka på att EG-direktiven normalt omfattar minimiregler och att det är möjligt för medlemsländer att ha högre krav. Vanligen innehåller direktiven också "non-regressionsklausuler", vilket innebär att det i direktivet klart framgår att genomförandet av direktivet inte får utgöra skäl för att inskränka de regler som redan finns i medlemsstaterna på de områden som omfattas av direktivet. Utskottet vill vidare peka på möjligheten att genomföra direktiv genom att arbetsmarknadens parter fastställer de nödvändiga bestämmelserna. Medlemsstaterna ska i dessa fall se till att de alltid kan garantera att direktivets bestämmelser efterlevs. En sådan klausul finns

t.ex. i arbetstidsdirektivet (93/104/EG) och i rådets direktiv om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (91/533/EEG). Utskottet anser inte att motionen bör föranleda något initiativ från riksdagens sida.

Sammanfattningsvis anser utskottet att pågående arbete på området bör avvaktas och att något initiativ från riksdagens sida inte bör tas med anledning av motionerna 2004/05:U315 yrkande 15 (kd), A248 (s), A254 (v), A259 yrkandena 5 och 6 (fp), A269 yrkandena 2, 4 och 5 (v), A317 (s), A370 yrkandena 8 och 15 (kd) och A401 (s).

Förvärvsarbete och familjeliv

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner om förvärvsarbete och familjeliv, skyddet för föräldralediga, en utökad rätt till tjänstledighet för arbetstagare med barn, kartläggning av uttag av pappaledighet och föräldraledighetslagens bestämmelse om två veckors obligatorisk mammaledighet. Utskottet betonar vikten av att skapa gynnsamma förutsättningar för att arbetstagare ska kunna förena arbete och föräldraskap. Med hänvisning till pågående utrednings- och beredningsarbete och förslag som har aviserats avstyrker utskottet motionerna.

Jämför reservationerna 19 (kd), 20 (c), 21 (fp, c), 22 (kd) och 23 (kd).

Motionerna

Kristdemokraterna pekar i *motion Sf432 yrkande 25* på att många föräldrar främst önskar flexiblare – inte kortare – arbetstid för att kunna förena föräldraskap och arbetsliv. Det åligger arbetsmarknadens parter ett stort ansvar när det gäller att genomföra detta. Tack vare den tekniska utvecklingen är det i dag lättare att arbeta hemifrån. Partiet anser att denna möjlighet bör tas till vara i högre grad än vad som är fallet i dag och bör kombineras med ekonomiska insatser från stat eller kommun.

I *motion A418 yrkande 7* framhåller *Kristdemokraterna* att en förutsättning för att både kvinnor och män ska ha möjlighet att utvecklas i sina yrkesroller och samtidigt kunna fungera i den viktiga föräldrarollen är att det kan skapas ett barnvänligt arbetsliv. De ekonomiska villkoren för att ta hand om barn måste vara gynnsamma. En generös föräldraförsäkring, möjlighet till föräldraledighet i åtminstone tre år och tillgång till god barnomsorg av olika slag är viktiga inslag för kombinationen föräldraskap och arbetsliv.

Kristdemokraterna anför i *motion A370 yrkande 19* att hemarbete med barn måste betraktas som den viktiga samhällsinsats det faktiskt är och ges ett meritvärde på arbetsmarknaden. Inte heller anhörigvård, detta ofta mycket krävande arbete, genererar pensionspoäng eller värderas som merit. Detta måste förändras.

Centerpartiet framhåller i *motion A310 yrkande 6* att både kvinnor och män ska kunna kombinera familjeliv med arbetsliv och få "vardagspusslet" att gå ihop. Om män och kvinnor delar på föräldransvaret kommer det att leda till en positiv spiral på arbetsmarknaden. Men det är också så att ett barnvänligt arbetsliv skulle leda till en positiv spiral när det gäller uttag av föräldraförsäkringen. Det är kommunicerande kärll. Med fler kvinnor och män som väljer att dela på föräldraledigheter och vård av barn så kommer arbetsgivare att resonera annorlunda vid anställningar och hitta strategier för hur man på bästa sätt kan organisera verksamheten när både kvinnlig och manlig personal är föräldraledig eller går ned i arbetstid. Partiet anser att uppsägningstiden för den som blir uppsagd under sin föräldraledighet ska börja löpa först när arbetstagaren återgått till arbetet.

Frågor om föräldraledighet tas också upp i följande motioner.

Folkpartiet anför i *motion A259 yrkande 2* att skyddet för föräldralediga måste stärkas så att den föräldralediga tiden vid uppsägning inte får räknas som uppsägningstid och så att återanställningsrätten för föräldralediga inträder först då föräldraledigheten har upphört.

Kristdemokraterna menar i *motionerna Sf432 yrkande 14* och *A370 yrkande 18* att den lagstadgade rätten till hel tjänstledighet för föräldrar bör förlängas till tre år. Rätten till en fjärdedels tjänstledighet bör utökas till att avse barn upp till tolv år. Det finns ett behov av att kartlägga regionala skillnader av uttag av pappaledighet. Faktorer som stimulerar ett ökat uttag av pappaledighet ska identifieras och hinder för detta måste undanröjas. Målet måste vara att pappor ska vilja vara hemma med sina barn, inte att de ska tvingas ta ut delar av föräldraledigheten.

Centerpartiet föreslår i *motion Sf427 yrkande 6* och *A310 yrkande 7* att föräldrar som så önskar ska ges rätt att gå ned till 50 % arbetstid under barnets första åtta levnadsår.

Karin Pilsäter (fp) förespråkar i *motion A255* att föräldraledighetslagens bestämmelse om två veckors obligatorisk mammaledighet i samband med förlossning avskaffas. Att med ett obligatorium inskränka kvinnans möjlighet att själv planera sin tid och sitt uttag av semester eller försäkringspengar är inget annat än ytterligare ett exempel på att kvinnors rätt till självbestämmande inte värderas.

Annelie Enochson (kd) föreslår i *motion A290* att tidsbegränsningen enligt 7 § föräldraledighetslagen för hur länge en förälder ska kunna vara hemma med sina barn och minska sin arbetstid ska slopas. Det är hög tid att ändra på inställningen att det är förkastligt att "bara" stanna hemma och ta hand om barnen.

Utskottets ställningstagande

Förvärvsarbete och familjeliv

Utskottet har vid flera tillfällen, senast i betänkande 2004/05:AU8, betonat vikten av att skapa gynnsammare förutsättningar för att arbetstagare ska kunna förena arbete och föräldraskap. Utskottet vill inledningsvis framhålla att en av de viktigaste uppgifterna för såväl jämställdhets- som familjepolitiken är att både kvinnor och män ska kunna kombinera ansvar för barn med arbete för sin försörjning. En av de viktigaste faktorerna i detta sammanhang är föräldraförsäkringen. Den bidrar till att förbättra jämställdheten såväl i arbetslivet som i hemmet. Utformningen av föräldraförsäkringen ger uttryck för en tydlig vilja att andelen män som tar ut föräldrapenning och antalet uttagna dagar bland de män som tar ut föräldrapenning ska öka. Enligt budgetpropositionen för 2006, utgiftsområde 12, har männens andel av det totala antalet uttagna föräldrapenningdagar också ökat och uppgick 2004 till 18,7 % jämfört med 17,2 % 2003. I budgetpropositionen aviserade regeringen också en höjning av taket för föräldraförsäkringen till 10 basbelopp fr.o.m. 1 juli 2006. Regeringen gör bedömningen att en höjning av taket i föräldraförsäkringen kan vara ett sätt att öka pappornas uttag av föräldraledighet bland de pappor som i dag har inkomst över denna nivå. Utskottet delar denna bedömning.

Utskottet konstaterar vidare att remisstiden för Föräldraförsäkringsutredningens betänkande Reformerad föräldraförsäkring, SOU 2005:73, nyligen har gått ut och att remissvaren nu sammanställs i Regeringskansliet. Utskottet återkommer nedan till detta.

Utskottet delar Kristdemokraternas uppfattning i motion Sf432 yrkande 25 att det ligger ett stort ansvar på arbetsmarknadens parter att underlätta för föräldrar att förena arbete och föräldraskap. Den tekniska utvecklingen gör det i många fall lättare än tidigare att arbeta hemifrån. Många arbetsgivare erbjuder också denna möjlighet liksom möjligheten till flexitid och förskjutet arbetstid. Utskottet anser emellertid inte att detta ska kombineras med ekonomiska insatser från stat eller kommun utöver det stöd som ges inom ramen för föräldraförsäkringen.

Vad gäller Kristdemokraternas begäran att anhörigvård ska generera pensionspoäng och värderas som merit konstaterar utskottet att närståendepeningen, som kan lämnas efter ansökan hos Försäkringskassan under maximalt 60 dagar för vård av anhörig med livshotande sjukdom, är pensionsgrundande. Även anhörig som anställs av kommuner för vård av

närstående erhåller pensionsgrundande ersättning. De förekommer också att anhörigvårdare gör betydelsefulla insatser utan ekonomiskt stöd från samhället.

Som ovan nämnts har utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid nyligen sett över rätten att gå ned i arbetstid. I utredningens slutbetänkande Partiell ledighet, SOU 2005:106, presenterades ett förslag till en lag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid. Utredningen avstyrkte dock lagförslaget eftersom frågor om inflytande över arbetstid och ledighet enligt utredningens uppfattning bör hanteras av arbetsmarknadens parter. Betänkandet remissbehandlas för närvarande.

Sammanfattningsvis anser utskottet inte att motionerna bör föranleda något initiativ från riksdagens sida. Med det ovan anförda avstyrker utskottet motionerna Sf432 yrkande 25 (kd), A310 yrkande 6 (c), A370 yrkande 19 (kd) och A418 yrkande 7 (kd).

Skyddet för föräldralediga

I en motion anförts att skyddet för föräldralediga måste stärkas. Utskottet kan konstatera att regeringen i mars 2006 överlämnat proposition 2005/06: 185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen till riksdagen. Där föreslås bl.a. att föräldraledighetslagen (1995:584) tillförs en ny regel om ett förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Förbudet ska dock inte gälla om olika villkor eller behandling är en nödvändig följd av ledigheten. I en tvist som rör förbudet mot missgynnande ska JämO som part få föra talan vid Arbetsdomstolen för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Bestämmelserna föreslås träda i kraft den 1 juli 2006. Utskottet planerar att behandla propositionen senare under våren.

I detta sammanhang kan också nämnas att Sverige har drivit frågan om vikten av att kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap internationellt. Bland annat lade sex EU-länder på Sveriges initiativ fram ett förslag om en europeisk jämställdhetspakt vid Europeiska rådets möte den 23–24 mars 2006. Förslaget antogs. Ett övergripande mål för pakten är att stärka och påskynda jämställdhetsarbetet i enlighet med fördraget och överenskommelser inom ramen för Lissabonstrategin. Åtgärder föreslås bl.a. för att främja möjligheterna att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Föräldraförsäkringen

Delat ansvar för hem och barn och männens roll i jämställdhetsarbetet har länge varit en uppmärksam fråga i svensk jämställdhetspolitik. En del i det arbetet är att männens ansvar för hem och barn måste öka. I den proposition om jämställdhetspolitiken (prop. 2005/06:155) som regeringen överlämnat till riksdagen i mars 2006 föreslås nu att det övergripande målet för jämställdhetspolitiken ska vara att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Som ett av fyra delmål föreslås en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Utskottet kommer att behandla propositionen senare i vår.

I en motion av Kristdemokraterna anförs att regionala skillnader i uttag av pappornas föräldraledighet bör kartläggas. Med anledning av detta kan utskottet konstatera att Försäkringskassan på årsbasis redovisar hur uttaget av föräldraledighet fördelar sig mellan män och kvinnor och i olika län och kommuner. Av Försäkringskassans statistik framgår att männen under senare år har ökat sitt uttag av föräldraledighet även om ökningen varit måttlig. År 2005 stod kvinnorna för 80,5 % av det genomsnittliga uttaget av föräldraledighet i hela riket och männen för 19,5 %. Regionala skillnader finns, och män i Jönköpings län utnyttjar sin rätt till föräldraledighet i mindre utsträckning (17,4 %) än män i t.ex. Västerbottens län (23,5 %). Försäkringskassan har fått regeringens uppdrag att verka för att skillnaderna mellan könen när det gäller uttag av föräldrapenning ska minska och arbetar långsiktigt med att främja ett mer jämställt nyttjande av föräldrapenningen. Arbetet inkluderar informationsinsatser av olika slag, exempelvis föräldrainsformation på försäkringskassorna och mödravårdscentraler samt utbildningsinsatser för föräldrapenninghandläggare.

Obligatorisk mammaledighet

Utskottet har tidigare och senast i betänkande 2003/04:AU4 behandlat ett yrkande likartat det som Karin Pilsäter nu för fram om att de två veckor obligatorisk mammaledighet som infördes i föräldraledighetslagen den 1 januari 2000 bör avskaffas. Utskottet erinrade då om att ändringen i den ifrågasatta bestämmelsen föregicks av ett s.k. motiverat yttrande från Europeiska kommissionen om att Sverige skulle vidta åtgärder för att uppfylla artikel 8.2 i rådets direktiv 92/85/EEG. Vid behandlingen av lagändringen (bet. 1999/2000:AU8) hade utskottet ingen erinran mot det sätt på vilket den obligatoriska ledigheten genomfördes. Utskottet är inte heller nu av annan uppfattning och kan därför inte ställa sig bakom motionen.

Föräldrars rätt till tjänstledighet

I några andra motioner föreslås att möjligheterna till tjänstledighet för arbetstagare med barn ska utvidgas på så vis att de ska ha rätt till hel ledighet till dess att barnet fyllt tre år och att rätten att arbeta deltid ska utvidgas för gruppen arbetstagare med barn. En arbetstagares rätt till föräldraledighet regleras i föräldraledighetslagen (1995:584). En översiktlig redogörelse för lagens bestämmelser finns i betänkande 2004/05:AU7. Föräldraförsäkringen har en central roll i jämställdhetspolitiken och har som nämnts ovan nyligen setts över av Föräldraförsäkringsutredningen, Reformerad föräldraförsäkring, SOU 2005:73. Översynen har gjorts med utgångspunkt i att försäkringen ska verka för barnets bästa och bidra till en ökad jämställdhet mellan könen. Utredningens huvudsakliga uppdrag var att göra en översyn av hur försäkringen bättre kan bidra till att barnen får tillgång till båda sina föräldrar. Betänkandet har remissbehandlats.

Utöver lagregler finns det bestämmelser om rätt till ledighet för arbetstagare med barn i vissa kollektivavtal. Som nämnts ovan har frågan om rätt tjänstledighet för att gå ned i arbetstid för arbetstagare i allmänhet nyligen utretts. Utredningsbetänkandet remissbehandlas för närvarande.

Med hänvisning till vad som anförts ovan om det utrednings- och beredningsarbete som pågår och de förslag som har lämnats av regeringen såvitt gäller ett förstärkt skydd för föräldralediga avstyrker utskottet motionerna Sf427 yrkande 6 (c), Sf432 yrkande 14 (kd), A255 (fp), A259 yrkande 2 (fp), A290 (kd), A310 yrkande 7 (c) och A370 yrkande 18 (kd).

Könsroller m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet motioner om stereotypa könsroller och mäns deltagande i jämställdhetsarbetet. Utskottet anser det viktigt att uppmärksamma och involvera män i jämställdhetsarbetet på alla nivåer av samhället. Utskottet konstaterar samtidigt att ett aktivt arbete pågår på området. Motionerna avstyrks.

Jämför reservation 24 (mp).

Motionerna

Miljöpartiet anser enligt *motion So699 yrkande 30 (mp, –)* att det bör skapas förutsättningar för kampanjer på olika nivåer angående de stereotypa könsrollerna som låser in pojkar och unga män i en destruktiv roll. Det är viktigt att skolan, idrottsrörelsen, förenings- och kulturlivet och kommunerna ifrågasätter föreställningarna om hur pojkar och flickor ska vara och vad de vill utifrån könsrollerna.

I *motion A311* pekar *Miljöpartiet* på att jämställdhetspolitiken bygger på kunskapen om den rådande könsmaktsordningen, därför är det viktigt att arbeta mot den schabloniserade bilden av mannen och för målet att män ska befrias från könsroller, beteenden och förväntningar som påtvingas dem (*yrkandena 1 och 2*). Förklaringen till manliga handlings- och beteendemönster måste sökas i det sociala systemet kring pojkar och män. Därför är det av största vikt att männens roll undersöks, analyseras och förändras. I *yrkande 5* begärs att regeringen vidtar åtgärder för att stimulera och aktivera män inom jämställdhetsarbetet. I *yrkande 11* begärs ett tillkännagivande om forskning om mansrollen. Partiet understryker att det är relativt nytt att problematisera kring mannen som könsvarelse. Mansforskningen har främst fokuserat på faderskapet. Det behövs även forskning om mäns våld mot andra män och om mäns våld mot kvinnor liksom forskning om vad som händer när mannen blir marginaliserad, arbetslös och kanske bostadslös och vad som händer vid skilsmässor i relation till barnen m.m. Partiet betonar att den könssegregerade arbetsmarknaden

måste brytas upp. Det behövs större nationella satsningar för att uppmuntra pojkar och män att söka sig vidare utanför den mansdominerade arbetsmarknaden (*yrkande 12*). Slutligen anser Miljöpartiet att pornografin måste problematiseras även ur ett könsperspektiv (*yrkande 8*). Heterosexuell pornografi ger ofta en bild av manligheten där mannen är tydligt överordnad kvinnan och ska tillfredsställas av henne. Unga pojkar och män måste ges verktyg för att kunna förhålla sig kritiskt, så att inte pornografin tillåts bli en skola i sexualitet. Det är dags att på allvar börja diskutera den positiva sexualiteten och i den diskussionen även ta avstånd från sådan pornografi som ger skeva uppfattningar om hur en mans sexualitet ska yttra sig.

Utskottets ställningstagande

Utskottet delar Miljöpartiets uppfattning att det är viktigt att arbeta mot den schabloniserade bilden av mannen och för målet att människor ska befrias från könsroller, beteenden och förväntningar som påtvingas dem. Männens roll i jämställdhetsarbetet har under flera år varit en prioriterad fråga. En rad insatser har också gjorts, vilket bl.a. redovisats i betänkande 2003/04:AU2.

För att motverka stereotypa könsroller är det viktigt att börja med barn och ungdom. Regeringen tillsatte hösten 2003 en *delegation för jämställdhet i förskolan*. I direktiven framhålls att utformningen av förskolans pedagogiska verksamhet är av stor betydelse i det långsiktiga arbetet med att bryta stereotypa könsroller och könsmonster. Förskolan och skolan ska sätta flickors och pojkars kreativitet och nyfikenhet i centrum. Deras perspektiv ska tillvaratas i en lärandeprocess med det livslånga lärandet som utgångspunkt. Det är mot denna bakgrund viktigt att jämställdhetsarbetet i förskolans pedagogiska verksamhet lyfts fram, förstärks och utvecklas.

Också *Myndigheten för skolutveckling* har jämställdhet som ett prioriterat utvecklingsområde för förskolan och skolan. Myndigheten stöder skolans och huvudmäns arbete genom utbildning av genuspedagoger, lärande exempel och genom att vara en vägvisare till andra resurser. Bland annat genomförs ett utvecklingsprojekt i ett antal kommuner i syfte att öka jämställdheten inom vuxenutbildningen och skapa ett jämställt läge i vuxnas lärande.

Här kan också erinras om *Arbetsmarknadsverkets s.k. brytprojekt*.

Statens folkhälsoinstitut publicerade hösten 2005 rapporten Pappapusslet – vilka är bitarna och hur får man ihop det? I rapporten ges förslag på olika sätt att stödja papporna.

Nordiska ministerrådet inrättade 1999 ett nordiskt femårigt forskningsprogram på temat kön och våld för att ge forskare runt om i Norden möjlighet att samarbeta och utbyta resultat och idéer. I slutrapporten *Kön och våld* som publicerades 2005 redogörs såväl för de projekt som ingått i

programmet och för andra former av stöd till forskning och forskarutbildning, som för några av de kunskapsmässiga, forskningspolitiska och allmänpolitiska slutsatser som kan dras när programmet avslutats.

Med anledning av Miljöpartiets synpunkter på pornografin ur ett könsperspektiv noterar utskottet att regeringen i budgetpropositionen för 2006 (prop. 2005/06:1, utg.omr. 17, politikområde 27) pekar på mediernas mycket stora genomslagskraft och påverkan på människors värderingar, attityder och beteenden. Särskilt tydligt är detta när det gäller barn och ungdomar. Många föräldrar, lärare och andra vuxna har funderingar kring barns och ungas Internetanvändning och de faror som kan finnas på nätet. Det finns också en oro i samhället för hur sexualiseringen i medierna påverkar barn och unga samt för vilka värderingar medierna sprider.

Utskottet konstaterar att ett av de s.k. *fokusområdena för regeringens jämställdhetspolitik* under mandatperioden är sexualiseringen av det offentliga rummet. Regeringen har bl.a. fördelat sammanlagt 2,5 miljoner kronor till föreningar och organisationer som bedriver ett arbete inom detta område.

Utskottet erinrar också om att EU-kommissionen i sitt förslag En färdplan för jämställdhet 2006–2010 (KOM(2006) 92 slutligt) föreslår att bland de sex prioriterade områdena ska ett vara att bekämpa stereotypa könsroller. Kommissionen kommer att vidta ett antal nyckelåtgärder som t.ex. att stödja åtgärder för att motverka stereotypa könsrollsmönster i utbildning, kultur och på arbetsmarknaden genom att låta jämställdhetsperspektivet genomsyra alla frågor, stödja informationskampanjer och utbyte av goda lösningar i skolor och på företag om icke-stereotypa könsroller. Vidare kommer man att inleda en dialog med medierna för att få dem att framställa kvinnor och män på ett sätt som frångår de stereotypa uppfattningarna och skapa medvetenhet om jämställdhet i dialogen med EU-medborgarna genom kommissionens plan för demokrati, dialog och debatt.

Vikten av det arbete som bedrivs i de ideella organisationerna bör också uppmärksammas i detta sammanhang. Som exempel kan nämnas *Riksorganisationen Manliga nätverk* som är en ideell och partipolitiskt obunden organisation som verkar för jämställdhet och kvinnofrid och mot mäns våld och övergrepp.

Slutligen konstaterar utskottet att i den nyligen avlämnade propositionen om nya mål i jämställdhetspolitiken, proposition 2005/06:155, redovisas att regeringen avser att bjuda in organisationer och experter att delta i en arbetsgrupp om mansroller, män och jämställdhet. Arbetsgruppen ska utgöra ett forum för frågor som kan leda till konkreta förslag om hur förändring bland män och pojkar kan åstadkommas i syfte att öka jämställdheten.

Utskottet anser det viktigt att även i övrigt uppmärksamma och involvera män i jämställdhetsarbetet på alla nivåer av samhället. Utskottet konstaterar samtidigt att ett aktivt arbete pågår på området. I den mån

motionerna inte kan anses tillgodosedda genom vad som har anförts ovan avstyrker utskottet motionerna So699 yrkande 30 (mp, –) och A311 yrkandena 1, 2, 5, 8, 11 och 12 (mp).

En samordnad lag m.m.

En samordnad lag och myndighet m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet yrkanden om en enhetlig diskrimineringslagstiftning, en gemensam diskrimineringsombudsman och en ny diskrimineringsmyndighet. Utskottet avstyrker yrkandena med hänvisning till de förslag som lagts fram av Diskrimineringskommittén.

Jämför reservation 25 (m, fp, kd, c) och särskilt yttrande (mp).

Motionerna

Moderaterna framhåller i *motion Sf331 yrkande 18* att all diskriminering oavsett motiv är lika avskyvärd. En tydlig, sammanhållen och enhetlig diskrimineringslagstiftning måste skapas. Partiet förordar en enda lag med förbud mot diskriminering inom alla samhällsområden och att diskrimineringsombudsmännen slås samman i en gemensam myndighet.

Folkpartiet menar i *motion Sf383 yrkande 13* att det är en viktig principfråga att dagens olika diskrimineringslagar så snart som möjligt samordnas i en gemensam lag. I samband med en sådan reform bör även Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Handikappombudsmannen (HO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) slås samman till en gemensam myndighet.

Centerpartiet förespråkar i *motion A363 yrkande 15* en gemensam enhetlig diskrimineringslagstiftning, vilket enligt partiet skulle tydliggöra att diskriminering inte kan accepteras.

Miljöpartiet anför i *motion A258 yrkandena 1–4 (mp, –)* att det är otidsenligt, ineffektivt och förvillande att de olika diskrimineringsgrunderna ska ha varsin myndighet och hanteras enligt flera olika lagar. I stället bör all lagstiftning utom grundlag och vissa delar av straffrätten samordnas i en enhetlig antidiskrimineringslag. Genom en lag och en utökad skadeståndsskyldighet kan Sverige få effektiva, proportionerliga och avskräckande rättsmedel mot den otillåtna diskrimineringen. En samordnad och utökad tillsyn inom antidiskrimineringsområdet bör införas. Dagens ombudsmän bör samordnas inom en och samma administrativa enhet. Ombudsmännen

är i dag splittrade mellan tillsyn, utbildning, metodutveckling, omvärldsbevakning, kunskapspridande och opinionsbildning. Deras roll bör renodlas till att endast avse tillsyn inom den enhetliga antidiskrimineringslagens område. Det strategiska arbete som i dag bedrivs av de olika ombudsmännen och som inte omfattas av deras tillsynsarbete bör hanteras av en ny antidiskrimineringsmyndighet.

Utskottets ställningstagande

En ny samordnad lag

I motionerna föreslås att diskrimineringslagarna samordnas i en gemensam lag. Diskrimineringskommittén har bl.a. haft i uppdrag att överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. I kommitténs slutbetänkande (SOU 2006:22) föreslås att en ny lag mot diskriminering införs – lagen om förbud och andra åtgärder mot diskriminering – och att jämställdhetslagen, 1999 års arbetsrättsliga diskrimineringslagar, lagen om likabehandling av studenter i högskolan, lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever upphävs. Kommittén menar att det finns flera fördelar med att samla alla diskrimineringsförbud och övriga bestämmelser – oavsett diskrimineringsgrund och samhällsområde – i en gemensam lag. Bland annat skulle en sådan lag vara ett tydligare och effektivare redskap mot diskriminering, underlätta skapandet av ett likartat skydd mot diskriminering oavsett diskrimineringsgrund och samhällsområde, underlätta tillsynen och vinna i överskådlighet.

En samordnad myndighet

I några av motionerna förordas att ombudsmännen samordnas i en gemensam myndighet. Också frågan om att se över ansvarsområden och uppgifter för de fem ombudsmännen Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och Barnombudsmannen (BO) och att överväga en samordning eller sammanslagning av några av eller samtliga dessa ombudsmän har ingått i Diskrimineringskommitténs uppdrag. Kommittén föreslår nu att de nuvarande fyra ombudsmännen JämO, DO, HO och HomO slås samman till en myndighet, Ombudsmannen mot diskriminering. BO ska inte ingå i den nya myndigheten enligt förslaget. Myndigheten bör enligt förslaget ledas av ett ombudsmannakollektiv om minst fem personer, och en av dessa ska vara administrativ chef och chefsombudsman.

När det gäller frågan om den nya ombudsmannens ansvarsområde gör kommittén bedömningen att en viktig del av ombudsmannens självständighet och oberoende är att ombudsmannens ansvarsområden och uppgifter tydligt ska framgå av lag och inte förordning. En ny lag föreslås därför

gälla för ombudsmannens verksamhet. Samtidigt föreslås att lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen ska upphöra att gälla.

Den nya ombudsmannen mot diskriminering ska enligt förslaget ha rätt att som part föra talan för en enskild i mål om förbuden mot diskriminering och repressalier och i fråga om skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier om den personen medger det. I arbetslivet ska ombudsmannens talerätt vara subsidiär i förhållanden till den fackliga talerätten.

Miljöpartiet anser som nämnts att ombudsmännens roll ska renodlas till att endast avse tillsyn inom den enhetliga antidiskrimineringslagens område och att det strategiska arbete som i dag bedrivs av de olika ombudsmännen i stället bör hanteras av en ny antidiskrimineringsmyndighet. Utskottet kan med anledning av det konstatera att den nya ombudsmannen enligt Diskrimineringskommitténs förslag ska utöva tillsyn över diskriminering enligt den nya lagen och att uppgifter som att informera, bilda opinion och utbilda ska omfattas av ombudsmannens ansvarsområde.

Här kan nämnas att regeringen i proposition 2005/06:155 om jämställdhetspolitiken bedömer att en ny myndighet bör bildas som har till uppgift att bidra till utvecklandet av en effektiv jämställdhetspolitik.

Som nämnts tidigare ska Diskrimineringskommitténs slutbetänkande nu remissbehandlas. Utskottet kommer att behandla jämställdhetspropositionen senare i vår och är inte berett att föregripa det beredningsarbete som nu förestår. Utskottet avstyrker därför motionerna Sf331 yrkande 18 (m), Sf383 yrkande 13 (fp), A258 yrkandena 1–4 (mp, –) och A363 yrkande 15 (c).

Processen i diskrimineringstvister, sanktioner m.m.

Utskottets förslag i korthet

Här behandlas bl.a. några motionsyrkanden om forum i diskrimineringstvister, enskildas möjlighet att processa i diskrimineringsmål, rättegångskostnadsreglerna, skadeståndsbeloppens storlek och en utredning om ombudsmännens möjlighet att få mål avgjorda i sak. Utskottet avstyrker yrkandena främst med hänvisning till Diskrimineringskommitténs slutbetänkande och det remissförfarande och beredningsarbete som nu förestår.

Jämför reservationerna 26 (fp, c), 27 (m, kd), 28 (fp, kd) och 29 (mp).

Motionerna

Folkpartiet menar i *motion Sf383 yrkandena 14 och 15* att skadeståndsbeloppen i diskrimineringsmål bör höjas. Vid arbetsmarknadsrelaterad diskriminering bör skadeståndet höjas substantiellt till motsvarande minst 1 års förlorad arbetsinkomst. Vid annan diskriminering i offentlig eller privat verksamhet som vänder sig till allmänheten bör skadeståndsbeloppet motsvara minst 5 basbelopp. När vissa diskriminerande förhållanden har bekräftats i avtal mellan arbetsmarknadens parter är det svårt för den som sedan drabbas att få rätt i Arbetsdomstolen (AD), vars ledamöter består just av dessa parter. Mål om diskriminering i arbetslivet bör därför flyttas från AD till allmän domstol.

Kristdemokraterna föreslår i *motionerna Sf389 yrkande 16 och A420 yrkande 19* att reglerna bör ändras så att försäkringsbolagen kan tillhandahålla en rättsskyddsförsäkring som också omfattar tvister i arbetslivet. För att markera att diskriminering är oacceptabelt bör skadeståndsbeloppen höjas. Enskilda personer har små möjligheter att själva föra talan i diskrimineringsmål och människor måste ges reella möjligheter att själva åtgärda situationer där de blivit diskriminerade.

Centerpartiet anför i *motionerna Sf333 yrkande 3, A309 yrkande 9 och A363 yrkande 14* att en slags företagsbot bör införas vid diskrimineringsbrott på samma sätt som för t.ex. miljöbrott. Storleken på boten bör stå i proportion till företagets storlek. AD bör läggas ned och dess kompetens föras över till allmän domstol. Diskrimineringsstvister bör i framtiden föras i allmän domstol i stället för i AD.

Miljöpartiet anser i *motion A258 yrkande 6 (mp, -)* att en utredning bör tillsättas med uppdrag att se över hur de olika antidiskrimineringsombudsmännen ska kunna få fler mål avgjorda i sak i domstol. Utredningen bör särskilt beakta frågan om rättegångskostnader.

Vänsterpartiet menar i *motion Sf336 yrkandena 9, 10 och 21* att sanktionsmöjligheterna mot en arbetsgivare som diskriminerar bör ses över och preciseras. Det är av avgörande betydelse att brott mot diskrimineringslagarna får tillräckligt kännbara konsekvenser för att de ska kunna utgöra det kraftfulla verktyg som varit avsikten med dem. Fackliga organisationer bör ges talerätt i Nämnden mot diskriminering och regeringen bör lägga fram förslag till ändring av lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet. När en facklig organisation i dag vill stödja sina medlemmar i ett ärende måste den gå via DO. Reglerna om rättegångskostnader försvårar för den som diskriminerats i en anställningssituation att använda sig av lagstiftningen. Kvittningsreglerna har alldeles för begränsad räckvidd för att ha någon betydelse i detta sammanhang. En utredning bör tillsättas med uppdrag att se över hur reglerna om ansvaret för rättegångskostnader i diskrimineringsmål kan ändras i syfte att undanröja risken att kostnadsansvaret blir processavhållande.

Gudrun Schyman (–) anför i *motion A257 yrkande 2* att diskrimineringsmål enligt jämställdhetslagen bör hanteras av allmän domstol och att ledamöter i domstol och Jämställdhetsnämnden bör genomgå genusutbildning med fokus på könsmaktsordningen.

Utskottets ställningstagande

Processen i diskrimineringsmål

I några motioner föreslås att diskrimineringstvister ska handläggas i allmän domstol i stället för i Arbetsdomstolen (AD). Diskrimineringskommittén har bl.a. haft i uppdrag att se över hur domstolsprocessen i diskrimineringsmål ska utformas. Kommittén förordar i sitt slutbetänkande att målen även fortsättningsvis prövas i Arbetsdomstolen (AD). Kommittén konstaterar att domstolen är en oavhängig och opartisk domstol i den mening som avses i artikel 6.1 i Europakonventionen och att domstolen även i övrigt uppfyller de krav som följer av artikeln.

Kommittén menar dock att AD:s sammansättning i diskrimineringsmål bör ändras så att endast fem ledamöter deltar i sådana mål. Sammansättningen föreslås vara en ordförande, en viceordförande, en ”tredje man” och till skillnad från i dag endast en arbetsgivar- och en arbetstagarrepresentant. På så vis blir alltså intresseledamöterna i domstolen i minoritet i diskrimineringsmål. För att tillförsäkra domstolen särskild kompetens i diskrimineringsmål bör den oberoende ämbetsmannaledamoten (tredje mannen) förutom att motsvara det i dag gällande kravet på särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden även ha särskild insikt i diskrimineringsfrågor.

Diskrimineringskommittén företräder uppfattningen att det är viktigt att alla domare som dömer i diskrimineringsmål, oavsett om det är i AD eller i allmän domstol, har goda kunskaper i dessa frågor och att insatserna för utbildning i diskrimineringsfrågor bör intensifieras för alla ledamöter i AD och i allmän domstol.

Här kan också nämnas att Domstolsverket, som är central förvaltningsmyndighet för domstolarna, har gjort bedömningen att all domstolspersonal bör genomgå utbildning som behandlar mänskliga rättigheter, mångfaldsfrågor, normbildning, bemötandefrågor, faktorer bakom diskriminering och diskrimineringslagstiftningen.

I en annan motion anføres att ledamöterna i Jämställdhetsnämnden bör genomgå en genusutbildning med fokus på könsmaktsordningen. Utskottet vill med anledning av det framhålla att det naturligtvis är av stor vikt att även ledamöterna i Jämställdhetsnämnden har goda kunskaper i diskrimineringsfrågor och att vissa utbildningsinsatser väl kan aktualiseras också för nämndens vidkommande.

Rättegångskostnader m.m.

Några motioner tar upp frågor om rättegångskostnader. Rättegångsbalkens huvudregel om att den som förlorar ett mål ska ersätta motpartens rättegångskostnader kan enligt utskottets uppfattning i och för sig medföra att en person som anser sig ha blivit diskriminerad avstår från att inleda en rättegång. Detta måste dock vägas mot den olägenhet och de kostnader som vinnande motpart kan drabbas av om han eller hon stäms inför domstol och ett kvittningsförfarande tillämpas. Diskrimineringskommittén föreslår nu att domstolen i andra mål än de som gäller arbetslivet, där särskilda regler gäller enligt arbetstvistlagen (1974:371), ska kunna bestämma att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier förlorar målet och hade skälig anledning att få tvisten prövad. Detta ska inte gälla om en ombudsman för talan. När det gäller förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare finns redan en liknande reglering av bestämmelserna i arbetstvistlagen. Kommittén erinrar om att en enskild som biträds av en ombudsman inte drabbas av några rättegångskostnader om målet förloras, eftersom det är ombudsmannen och inte den enskilde som då är part i målet.

I en motion framhålls att en rättsskyddsförsäkring som också omfattar tvister i arbetslivet bör kunna tillhandahållas. Såvitt utskottet har sig bekant föreligger inget hinder i och för sig mot att saluföra en försäkring som omfattar rättsskydd vid en arbetsrättslig tvist. Vilken typ av försäkringar som tillhandahålls på marknaden och vilka villkor som ska ingå är inte en fråga för utskottet att ha synpunkter på.

Sanktioner

När det gäller frågan om skadeståndens storlek framförs i några motioner att de borde höjas och att en slags företagsbot borde införas. Skadestånd har den dubbla funktionen att det ska avhålla från överträdelser samtidigt som det ska ge kompensation åt den som drabbats av skada. Enligt EG-rätten ska medlemsstaterna, om skadestånd väljs som påföljd för brott mot nationella bestämmelser om diskriminering, se till att skadeståndet säkerställer en faktisk och effektiv kompensation för den som diskriminerats. Diskrimineringskommittén föreslår att den nya lagen ska ha skadeståndsregler av samma slag som de nuvarande lagarna.

Diskrimineringskommittén erinrar beträffande skadeståndsnivåerna om de förarbetsuttalanden som gjordes i anslutning till ändringarna i jämställdhetslagen som trädde i kraft 2001(prop. 1999/2000:143 s. 58). Regeringen framhöll där att utvecklingen i Sverige och internationellt mot en ökad medvetenhet om likabehandling som en mänsklig rättighet innebär att brott mot diskrimineringslagstiftningen ska ses som en allvarlig kränkning som bör leda till högre skadeståndsnivåer i diskrimineringsmål än vad som är vanligt i andra arbetsrättsliga tvister. Regeringen har även i förarbetena till lagarna mot diskriminering på utbildningsområdet framhållit att brott mot diskrimineringslagstiftningen ska ses som en allvarlig kränkning, vilket bör

leda till höga skadeståndsnivåer. Kränkningens art och omfattning har betydelse för skadeståndets storlek, och avsiktlig diskriminering bör i princip leda till ett högre skadestånd än oavsiktlig diskriminering. Utskottet instämmer i att brott mot diskrimineringslagarna ska ses som en allvarlig kränkning. Ju allvarligare kränkningen är och ju allvarligare konsekvenser den får, desto högre bör skadeståndet sättas.

Kommittén har alltså även sett över sanktionssystemet i diskrimineringsmål, något system med företagsbot har såvitt framgår av kommitténs slutbetänkande inte diskuterats.

Talerätt

När det gäller fackliga organisationers möjlighet att föra talan vid Nämnden mot diskriminering, vilket tas upp i en motion, kan utskottet konstatera att Diskrimineringskommittén föreslår att Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering ska ersättas av en ny nämnd mot diskriminering. Nämnden ska pröva ärenden om vitesförelägganden och överklagandeärenden på samma sätt som de nuvarande nämnderna. De centrala kollektivavtalsbundna fackliga organisationernas talerätt vid Nämnden mot diskriminering är i dag subsidiär i förhållande till ombudsmännen, dvs. organisationen får göra en framställning om vitesföreläggande i fråga om aktiva åtgärder först när DO har förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden. Kommittén föreslår ingen ändring när det gäller talerätten vid den nya nämnden, och en facklig organisations talerätt föreslås alltså även fortsättningsvis vara subsidiär i förhållande till DO. Utskottet noterar också att Jämställdhetsombudsmannen föreslås få rätt att föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande vid AD i en tvist som rör missgynnande av föräldraledig (prop. 2005/06:185).

Som framgått ovan finns nu ett förslag om hur ombudsmännen ska organiseras och arbeta i framtiden och om en sammanhållen diskrimineringslag. Utskottet anser inte att det för närvarande är påkallat med ytterligare utredningar i dessa frågor. Utskottet ställer sig därför inte bakom det yrkande som Miljöpartiet lagt fram om att en utredning ska tillsättas med uppdrag att se över hur de olika ombudsmännen ska kunna få fler mål avgjorda i sak i domstol eller Vänsterpartiets yrkande om att se över rättegångskostnadsreglerna i diskrimineringsmål. Med hänvisning till vad som har anförts ovan och det beredningsarbete som nu kommer att påbörjas med anledning av Diskrimineringskommitténs förslag, som utskottet inte är berett att föregripa, avstyrker utskottet motionerna Sf333 yrkande 3 (c), Sf336 yrkandena 9, 10 och 21 (v), Sf383 yrkandena 14 och 15 (fp), Sf389 yrkande 16 (kd), A257 yrkande 2 (-), A258 yrkande 6 (mp,-), A309 yrkande 9 (c), A363 yrkande 14 (c), och A420 yrkande 19 (kd).

Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. Kunskaperna om diskrimineringslagstiftningen, punkt 1 (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:Sf389 yrkande 15.

Ställningstagande

Enligt en kunskapsmätning utförd av DO och Integrationsverket har alltfler arbetsgivare och fackliga företrädare kunskap om lagarna mot etnisk och religiös diskriminering, men fortfarande är de aktiva åtgärderna få på landets arbetsplatser. Vi anser att fackföreningarna har ett ansvar för att kontrollera och övervaka sina medlemmars intressen och se till att de inte diskrimineras. Samtidigt har arbetsmarknaden utvecklats på ett sätt som medför att långt ifrån alla arbetstagare i dag är fackanslutna. Det är viktigt att kunskapen om diskrimineringslagstiftningen når alla arbetstagare. Vi vill understryka betydelsen av det aktiva arbete som DO utför för att informera och stödja men även att upptäcka diskriminering. Detta är också orsaken till att Kristdemokraterna ville anslå ytterligare medel för DO:s arbete. Vi vill samtidigt understryka att det är allas gemensamma ansvar att motarbeta och förhindra att diskriminering och mobbning förekommer på arbetsplatserna. Det anförda innebär att motion Sf389 yrkande 15 (kd) bör bifallas.

2. Etnisk diskriminering, punkt 4 (fp)

av Tina Acketoft (fp) och Carl B Hamilton (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A214 yrkandena 1 och 2 samt avslår motionerna 2005/06:A243, 2005/06:A252, 2005/06:A258 yrkande 8 och 2005/06:A314.

Ställningstagande

Vi vill peka på att om en privatperson uppträder kränkande gentemot någon eller några personer med utländsk bakgrund är det svårt att finna stöd för en juridisk stämning i nuvarande antidiskrimineringslagstiftning. En rättslig prövning kan sättas i gång enbart om målsäganden gör en anmälan och om åklagaren bedömer anmälan berättigad att tas upp för rättslig prövning – vilket många gånger inte sker. Då åklagarna i sådana fall ofta tycker att det blir svårt att vinna en rättegång rekommenderar de målsäganden att helt dra tillbaka anmälan.

Upprepade trakasserier vållar lätt psykiska skador hos mottagarna. Det behövs inte särskilt grova förolämpningar eller direkta hot för att hos någon åstadkomma en känsla av utsatthet och skyddslöshet. Det är själva upprepningen av nedsättande meddelanden, ofta framförda via telefon, mejl eller vanligt brev, som med tiden fungerar som psykisk tortyr.

Vi anser att det krävs en översyn och en skärpning av lagtexter för att stoppa alla former av etnisk diskriminering – även trakasserier utövade av privatpersoner. Även en snabb utredning av juridisk praxis är nödvändig i sammanhanget.

Det anförda innebär att motion A214 yrkandena 1 och 2 (fp) bör bifallas.

3. Etnisk diskriminering, punkt 4 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A243 och avslår motionerna 2005/06:A214 yrkandena 1 och 2, 2005/06:A252, 2005/06:A258 yrkande 8 och 2005/06:A314.

Ställningstagande

Arbetslösheten bland utlandsfödda är väsentligt högre än bland befolkningen i stort. Men problemet är större än så. Under hela 1990-talet hade de invandrade som grupp en sämre utveckling i förhållande till övriga befolkningen vad gäller trygghet i anställningsformer, självskattad ohälsa och upplevelse av ångslan, ångest och oro (Välfärdsbokslut för 1990-talet, SOU 2001:79).

De flesta vet och ser att diskriminering av personer med utländsk bakgrund inte bara sker i samband med inträdet på arbetsmarknaden utan också på själva arbetsmarknaden. Detta måste dock ges större uppmärksamhet i debatten.

Jag anser att regeringen bör tillsätta en särskild utredning som får till uppgift att brett kartlägga betydelsen av etnicitet för villkoren i arbetslivet. Jag är medveten om att det finns svårigheter med kvantitativa undersökningar då det är svårt att finna etniskt uppdelad statistik. Trots detta kan en gedigen utredning bidra både till en kvalitativ belysning av de sociala strukturerna på arbetsmarknaden och till metodutveckling kring dessa frågor.

Det anförda innebär att motion A243 (v) bör bifallas.

4. Etnisk diskriminering, punkt 4 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anføres i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A258 yrkande 8 och avslår motionerna 2005/06:A214 yrkandena 1 och 2, 2005/06:A243, 2005/06:A252 och 2005/06:A314.

Ställningstagande

Personer från länder utanför EU har i dag inte rätt till samma förmåner inom arbetslöshetsförsäkringen och socialförsäkringen som personer från länder inom EU. Detta leder – trots den antidiskrimineringslagstiftning vi har – till att personer från länder utanför EU utsätts för en strukturell diskriminering och marginalisering. Jag anser därför att skyddet vid arbetslöshet måste förbättras för personer från länder utanför EU.

I regelverket för arbetsmarknadspolitiska program ska det finnas en möjlighet för invandrade med högskoleutbildning eller yrkesutbildning i ett bristyrke att få en kompletterande arbetsmarknadsutbildning när dessa personer har ett okvalificerat arbete i ett annat yrke. Kraftfulla åtgärder bör även vidtas för att invandrade akademiker ska kunna få kompletterande akademiska utbildningar för att erhålla relevant svensk akademisk examen.

För att underlätta introduktionen på den svenska arbetsmarknaden och möjligheten till vidarestudier anser jag att staten ska ha en central nationell funktion för ekvivalering av utländska examina.

Det anförda innebär att motion A258 yrkande 8 (mp, –) bör bifallas.

5. Rekrytering m.m., punkt 5 (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:Sf383 yrkande 17 och 2005/06:Sf389 yrkande 18 och avslår motionerna 2005/06:Sf331 yrkande 16, 2005/06:Sf336 yrkandena 11 och 12 samt 2005/06:A309 yrkandena 10 och 11.

Ställningstagande

Det är uppenbart att det förekommer etnisk bortsortering på den svenska arbetsmarknaden. En arbetssökande ska värderas efter sina meriter och hänsyn ska inte tas till ovidkommande förhållanden som exempelvis hudfärg och sökandens namn. Stat och kommun bör föregå med gott exempel, och införa ett system med avidentifiering av ansökningshandlingar vid rekrytering. En försöksverksamhet bör omedelbart komma till stånd. Vid en avkodifiering av ansökningshandlingarna ersätts en arbetssökandes personuppgifter av en kod. Den som är ansvarig för rekryteringen tar sedan ställning till vem som är mest meriterad och därmed vilken av de sökande som ska gå vidare till en intervju.

För det privata näringslivet bör det finnas gott om information, rådgivning och metodhjälp om man frivilligt vill ansluta sig till denna antidiskrimineringspraxis.

Det anförda innebär att motionerna Sf383 yrkande 17 (fp) och Sf389 yrkande 18 (kd) bör bifallas.

6. Rekrytering m.m., punkt 5 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:Sf336 yrkandena 11 och 12 samt avslår motionerna 2005/06:Sf331 yrkande 16, 2005/06:Sf383 yrkande 17, 2005/06:Sf389 yrkande 18 och 2005/06:A309 yrkandena 10 och 11.

Ställningstagande

Det är av avgörande vikt att skapa en rekryteringsprocess där diskriminering inte förekommer i något led. Det finns ett stort behov av att vidareutveckla metoder för att bekämpa diskriminerande strukturer och beståndsdelar vid rekrytering. I dag genomförs försök med s.k. avidentifierade ansökningshandlingar på olika håll. Frågan om avidentifiering bör dock ses i relation till den diskriminering som sker under rekryteringsprocessen som helhet. En samlad översyn av hur diskriminerande praxis i bl.a. rekryteringshänseende kan motverkas genom utvecklade rekryteringsrutiner bör därför genomföras.

Det är nödvändigt att varje människa dagligen möter världen som den faktiskt ser ut. Detta kräver tvärkulturell kompetens hos utbildningssamordnare och arbetsgivare. Den som talar fler språk än majoritetsspråket har stor fördel av det i sitt arbete. Styrkt tvärkulturell kompetens bör därför liksom flerspråkighet räknas som merit vid alla offentliga anställningar.

Det anförda innebär att motion Sf336 yrkandena 11 och 12 (v) bör bifallas.

7. Mångfaldsplaner, positiv särbehandling, punkt 6 (mp) av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:Sf281 yrkande 7 och 2005/06:A258 yrkande 11.

Ställningstagande

Segregation leder till utanförskap, okunskap och rasism. Ett sätt att motverka ofrivillig segregation är att införa positiv kvotering. Detta har prövats med gott resultat i t.ex. USA. Kvotering är inte den enda åtgärd som behövs men kan tillsammans med andra handlingar bli ett effektivt vapen i kampen mot diskriminering.

Inom den offentliga sektorn har s.k. antidiskrimineringsklausuler visat sig vara ett effektivt medel mot otillbörlig diskriminering. Det bör vara obligatoriskt att använda klausulerna i den offentliga upphandlingen. Klausulerna bör även användas vid offentlig tillståndsgivning och vid fördelning av offentliga resurser i övrigt. Den som bryter mot antidiskrimineringsklausulen ska få sitt tillstånd återkallat och avtal hävt och vara skyldig att betala skadestånd till motparten och till den som diskriminerats.

Samtliga arbetsplatser med fler än tio anställda bör vara skyldiga att utarbeta s.k. mångfaldsplaner som ska innehålla en strategisk plan för hur ökad mångfald ska nås och hur arbetsgivaren tillsammans med de anställda ska arbeta mot fördomar och otillbörligt diskriminerande beteende.

Det anförda innebär att motionerna Sf281 yrkande 7 (mp) och A258 yrkande 11 (mp, –) bör bifallas.

8. Diskriminering på grund av sexuell läggning, punkt 7 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A311 yrkande 3 och avslår motion 2005/06:L375 yrkande 35.

Ställningstagande

Det finns många sätt att upprätthålla ett normativt förtryck. Homofobi är ett fenomen som eldar på och bevakar den heterosexuella manliga respektive kvinnliga normen. Den värnar stereotypa uttryck inom respektive könsroll och fördömer det som ligger utanför. Homofobi är ett av de starkaste uttrycken för att upprätthålla den manliga normen. Den försvårar ytterligare för män som vill ge uttryck för en identitet som inte ryms inom normen. Motsvarande problematik gäller också för kvinnor även om uttrycken ser olika ut. Homofobi, som alltså riktas både mot kvinnor och män, utgör en stark motkraft till förändring av både mans- och kvinnorollen.

Homofobi måste motverkas aktivt. Det är en självklar del i arbetet för grundläggande mänskliga rättigheter och för att frigöra såväl män och pojkar som kvinnor och flickor från det heterosexuella normativa förtrycket. Förskolor, grund- och gymnasieskolor, idrottsrörelsen och andra ungdomsrörelser har ett mycket stort ansvar att lyfta fram och diskutera både de homofobiska tendenser som kan finnas inom den egna verksamheten och den förtryckande tystnaden.

Hela samhällsapparaten behöver ta ett aktivt ansvar för att motverka homofobin och därmed hjälpa till att förändra mansrollen.

Det anförda innebär att motion A311 yrkande 3 (mp) bör bifallas.

9. Diskriminering på grund av funktionshinder, punkt 8 (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:So365 yrkande 1, 2005/06:So638 yrkande 1 och 2005/06:So706 yrkande 3 och avslår motion 2005/06:A256.

Ställningstagande

Människor med funktionshinder utestängs fortfarande från samhället som en följd av bristande tillgänglighet. Möjligheten för alla att delta på lika villkor minskas därigenom.

Den nationella handlingsplanen för handikappolitiken slår fast att hinder mot tillgänglighet ska vara åtgärdade år 2010. Mycket litet har dock gjorts för att nå detta mål. För att klara målet krävs målmedvetenhet i handling och skarpa redskap. Ett sådant redskap är en kraftfull lagstiftning som stämplar bristande tillgänglighet för människor med funktionshinder som diskriminering. Sverige bör införa en sådan lag. Lagstiftning av detta slag finns redan i bl.a. Australien, England, USA och Sydafrika.

Fördelen med en stark antidiskrimineringslagstiftning är att den leder till att krav ställs på näringsidkare och andra att göra olika verksamheter tillgängliga för alla. Lagstiftningen bör ta sikte på situationer när det med enkla medel är möjligt att göra en verksamhet tillgänglig för alla. Om så inte sker ska ansvar för diskriminering kunna utdömas. Mindre företag som inte har möjlighet att anpassa den bedrivna verksamheten ska dock vara undantagna.

Det anförda innebär att motionerna So365 yrkande 1 (m), So638 yrkande 1 (fp) och So706 yrkande 3 (kd) bör bifallas.

10. Diskriminering på grund av ålder, punkt 9 (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 9 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:So710 yrkande 4, 2005/06:A364 yrkandena 1 och 2 samt 2005/06:A417 yrkande 1 och avslår motion 2005/06:A336.

Ställningstagande

Diskriminering på grund av ålder torde i dag vara den vanligaste formen av orättvisa i behandling och bemötande. Detta känner alla till men få reagerar mot det. Negativa attityder mot äldre långt ned i de seniora åldrarna är så vanliga att de flesta har slutat lägga märke till dem.

EG-direktivet, 2000/78/EG av den 27 november 2000, som handlar om likabehandling har fortfarande inte genomförts i svensk rätt med avseende på ålder. Det är en uppenbar brist. Trots uttalade ambitioner från den socialdemokratiska regeringen att åtgärda detta har andra diskrimineringsgrunder getts förtur. I sammanhanget bör beaktas att upp emot 50 % av alla anställda i vissa yrkesgrupper förväntas gå i pension fram till år 2015. Verksamheter kommer att dräneras på den erfarenhet och yrkeskompetens den äldre arbetskraften kunnat tillföra. Den framtida välfärden hotas eftersom relationstalet yrkesarbetande/pensionärer riskerar att bli för lågt. Vi behöver arbeta längre för att kunna klara sjukvård, omsorg och goda pensioner och vi blir därför alla vinnare i ett samhälle som tar till vara de äldres kunskap och erfarenhet, inte minst arbetsgivarna.

Nationell lag bör nu utvidgas till att också omfatta ett förbud mot diskriminering på grund av ålder. I de flesta andra EU-länder finns redan ett förbud mot åldersdiskriminering. Det är nu hög tid att ett lagförslag presenteras där sådan diskriminering förbjuds, och detta bör göras snabbt. En nationell handlingsplan för att undanröja hinder för äldres möjligheter att arbeta bör upprättas.

Det anförda innebär att motionerna So710 yrkande 4 (kd), A364 yrkandena 1 och 2 (fp) och A417 yrkande 1 (kd) bör bifallas.

11. Allmänna frågor om jämställdhetslagen, punkt 10 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 10 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A241 yrkandena 1 och 5 samt avslår motion 2005/06:A257 yrkande 1.

Ställningstagande

De fackliga organisationerna saknar i dag ett bra redskap i jämställdhetslagen. För att stärka arbetstagarpartens roll i arbetet mot könsdiskriminering bör lagen göras semidispositiv. Det skulle stärka fackets roll när det gäller t.ex. den del av lagen som handlar om krav på aktiva åtgärder från arbetsgivaren. När parterna i dag tecknar avtal med ett bättre innehåll än jämställdhetslagen binds arbetsgivaren av både lag och avtal, vilket innebär en risk att drabbas av dubbla sanktioner, dvs. för brott både mot lag och avtal. Detta förhållande underlättar inte tecknandet av kollektivavtal på jämställdhetslagens område.

Med en semidispositiv lag när det gäller krav på aktiva åtgärder kan arbetsmarknadens parter teckna kollektivavtal med skarpare skrivningar än lagen utan att arbetsgivaren riskerar att drabbas av dubbla sanktioner. Fack och arbetsgivare skulle på så vis få större möjligheter att driva jämställdhetsarbetet framåt, och det skulle ge de fackliga organisationerna såväl ökat ansvar som en stärkt ställning.

Ett annat problem är att Arbetsdomstolen i sin praxis tillåter att en allmän hänvisning till marknadskrafterna får rättfärdiga de löneskillnader mellan kvinnor och män som annars skulle anses utgöra grund för diskriminering. Jämställdhetslagen blir därmed oanvändbar på ett område där diskriminering på grund av kön är omfattande och strukturell. Vänsterpartiet ser med stor oro på denna praxis. I syfte att förhindra ytterligare icke saklig användning av, och hänvisning till, begreppet marknadskrafter bör lagen omgående ses över i detta hänseende.

Det anförda innebär att motion A241 yrkandena 1 och 5 (v) bör bifallas.

12. 2 § jämställdhetslagen, punkt 11 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A241 yrkande 3.

Ställningstagande

Sedan 2001 har arbetsgivarna ett utökat ansvar för att samverka med de fackliga representanter som finns på arbetsplatsen om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås. De ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Bestämmelsen utgör dock inte ett tillräckligt stöd för att en reell samverkan mellan parterna ska bli norm. I många fall existerar inte samverkan över huvud taget, och i andra fall inskränker den sig till information från arbetsgivaren till facken. Mot denna bakgrund tycks det vara nödvändigt att göra en skarpare markering om vikten av att arbetsgivaren samverkar med de fackliga organisationerna. Vänsterpartiet menar därför att regeringen bör utreda möjligheten för JämO eller Jämställdhetsnämnden att vitesförelägga arbetsgivare för samverkansbrott enligt 2 § jämställdhetslagen. Det anförda innebär att motion A241 yrkande 3 (v) bör bifallas.

13. 5 § jämställdhetslagen, punkt 12 (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 12 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A370 yrkande 11.

Ställningstagande

5 § jämställdhetslagen stadgar att en arbetsgivare ska uppmuntra föräldraledighet och underlätta den. Bestämmelsen är generellt utformad och vites-sanktionerad. Sanktionen är dock inte tillräcklig. Prejudicerande beslut saknas. Lagen blir därför tämligen uddlös. JämO har utan framgång drivit ett fall där en kvinna ansåg sig ha blivit av med ett utlovat jobb då hon berättade att hon var gravid. Kristdemokraterna menar att lagen måste skärpas så att den blir ett användbart skydd för kvinnor och män som under föräldraledighet blir diskriminerade i något avseende. Det anförda innebär att motion A370 yrkande 11 (kd) bör bifallas.

14. 10 och 11 §§ jämställdhetslagen, punkt 13 (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 13 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A370 yrkande 9 och avslår motionerna 2005/06:A241 yrkandena 2 och 4, 2005/06:A335 yrkandena 1 och 2 samt 2005/06:A380 yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Svenska arbetsgivare är skyldiga att upprätta en jämställdhetsplan och att genomföra en lönekartläggning varje år. Löneskillnader ska analyseras och en handlingsplan ska upprättas.

Det har visat sig att endast knappt 25 % av de privata företagen och 75 % av arbetsplatserna inom offentlig sektor har en jämställdhetsplan. Kristdemokraterna menar att det i första hand åligger arbetsmarknadens parter att i löneförhandlingar och genom kollektivavtal särskilt beakta principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete. Dagens lagstiftning frestar parterna att inte ta sitt ansvar för att motverka de osakliga löneskillnaderna. Det är hög tid att se över reglerna om handlingsplan för jämställda löner och undersöka vilken effekt de haft i praktiken för att motverka strukturellt betingade löneskillnader och lönediskriminering. Jämställdhetsplanens betydelse och funktion i arbetet för jämställdhet bör utvärderas. Det anförda innebär att motion A370 yrkande 9 (kd) bör bifallas.

15. 10 och 11 §§ jämställdhetslagen, punkt 13 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 13 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A241 yrkandena 2 och 4 samt avslår motionerna 2005/06:A335 yrkandena 1 och 2, 2005/06:A370 yrkande 9 och 2005/06:A380 yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Jämställdhetslagen ger små möjligheter att angripa strukturella könsorättvisor, eftersom den bygger på begreppen direkt och indirekt diskriminering. Begreppen är enbart beskrivande och ger ingen förklaring till hur eller varför diskriminering uppstår. Vidare inriktar sig lagen ensidigt på de osakliga löneskillnaderna på en och samma arbetsplats. Jämställdhetslagen ålägger en arbetsgivare att genom aktiva åtgärder synliggöra och komma till rätta med osakliga löneskillnader. De kartläggningar som görs ger dock sällan tillräckligt med information. Det beror dels på bristande kvalitet i kartläggning och analys, dels på det motstånd som vissa arbetsgivare hyser mot jämställdhetslagen. Lagens syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön åsidosätts därför. I dag har JämO ingen möjlighet att underkänna arbetsgivarens analys på grund av att den inte uppnår tillräckligt hög kvalitet. Det försvårar JämO:s arbete och riskerar att urholka lagens legitimitet på sikt. Vänsterpartiet föreslår därför en skärpning av

kraven på kartläggning och analys i 10 § jämställdhetslagen. En sådan skärpning skulle kunna innebära att JämO ges möjlighet till sanktioner gentemot de arbetsgivare som inte fullföljer lagens intentioner.

Jämställdhetslagen saknar i dag redskap för att lägga ett könsmaktsperspektiv på kvinnors och mäns olika arbetsmarknader och de olika värderingarna av arbete som finns utifrån kön. Verktygen kartläggning, analys och handlingsplan borde bättre fånga upp de löneskillnader som bygger på värderingar av kvinnors respektive mäns arbete. Genom att lyfta fram de strukturer som skapar en könsuppdelad och könssegregerad arbetsmarknad och de normer som gäller för kvinnors respektive mäns arbets- och lönevillkor, blottläggs också de sammanhang där de ojämlika maktförhållandena mellan kvinnor och män reproduceras.

Regeringen bör återkomma med förslag om hur jämställdhetslagen ska bli ett bra verktyg för att motverka strukturell lönediskriminering. Det anförda innebär att motion A241 yrkandena 2 och 4 (v) bör bifallas.

16. 31 § jämställdhetslagen, punkt 14 (fp)

av Tina Acketoft (fp) och Carl B Hamilton (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 14 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A259 yrkande 10.

Ställningstagande

JämO:s uppdrag är i första hand att se till att arbetsgivare följer lagens bestämmelser frivilligt, 31 § jämställdhetslagen. Detta ger en olycklig signal om att det skulle vara en ”mjukislag” som till skillnad från annan lagstiftning inte behöver tas på allvar. Det är inte upp till vars och ens val att leva upp till vare sig miljökrav eller skattekrav, och så ska det inte heller vara med jämställdhetsarbetet. Paragrafen bör därför utgå. Det anförda innebär att motion A259 yrkande 10 (fp) bör bifallas.

17. Arbetsliv, löneskillnader, punkt 15 (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 15 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2004/05:U315 yrkande 15, 2005/06:A259 yrkandena 5 och 6 samt 2005/06:A370 yrkandena 8 och 15 samt avslår motionerna 2005/06:A248, 2005/06:A254, 2005/06:A269 yrkandena 2, 4 och 5, 2005/06:A317 och 2005/06:A401.

Ställningstagande

Svenska kvinnors förvärvsfrekvens är bland de högsta i världen. Trots detta har vi en i ett europeiskt perspektiv mycket könssegregerad arbetsmarknad. Det är en arbetsmarknad där kvinnor förväntas arbeta i lågbetalda jobb med offentliga arbetsgivare och män i näringslivet – en arbetsmarknad där kvinnor är underordnade och män är överordnade. Den offentliga sektorn har blivit en kvinnofälla. Kvinnors möjligheter till karriär och löneutveckling har begränsats, eftersom det inte funnits flera arbetsgivare att välja mellan och då det finns få eller inga karriärsteg för kvinnodominerade yrken inom offentlig sektor. Kvinnorna har lågt inflytande på arbetsplatsen, vilket leder till att den offentliga sektorn 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 rörlighet på arbetsmarknaden skulle få en positiv effekt på framför allt kvinnors hälsa.

En av de viktigaste jämställdhetsåtgärderna är att bryta upp monopolen inom kommuner och landsting för nya idéer och kvinnliga företagare. Ökad konkurrensutsättning av verksamheter som t.ex. äldreomsorg och sjukvård skulle utveckla den traditionellt kvinnliga arbetsmarknaden. Att öppna de offentligt finansierade välfärdstjänsterna för reell konkurrens och privat företagande hos de kvinnor som är verksamma där är att ta till vara den tillväxtpotential som finns där.

Vi anser också att regeringen bör föreslå åtgärder för att underlätta avskaffandet av osakliga löneskillnader som beror på kön. Det är dags för en ny löneskillnadsutredning för att kartlägga och analysera skillnaderna, osakliga som sakliga, samt orsakerna och förklaringarna.

Det anförda innebär att motionerna 2004/05:U315 yrkande 15 (kd), A259 yrkandena 5 och 6 (fp) och A370 yrkandena 8 och 15 (kd) bör bifallas.

18. Arbetsliv, löneskillnader, punkt 15 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 15 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:A254 och 2005/06:A269 yrkande 2 och avslår motionerna 2004/05:U315 yrkande 15, 2005/06:A248, 2005/06:A259 yrkandena 5 och 6, 2005/06:A269 yrkandena 4 och 5, 2005/06:A317, 2005/06:A370 yrkandena 8 och 15 samt 2005/06:A401.

Ställningstagande

Jag anser att en utredning bör ges i uppdrag att identifiera och analysera EG-domstolens normskapande och rättstillämpande roll för jämställdhetsarbetet på den svenska arbetsmarknaden och vad det får för konsekvenser för kvinnors löner och anställningsvillkor. De EG-rättsliga direktiven har gett upphov till omfattande förändringar i svensk lagstiftning. Samtidigt går svensk lagstiftning i många fall längre än vad EG-rätten kräver och har i många fall funnits långt före tillkomsten av motsvarande EU-direktiv. Sverige har bl.a. tvingats anpassa svensk lagstiftning till EG:s direktiv 92/85/EEG om 14 dagars obligatorisk ledighet för mödrar i anslutning till barns födelse trots att den svenska föräldraförsäkringen redan tillgodosett detta mer än väl. I Sverige finns sedan 1970-talet en kombination av lagar och avtal med möjlighet för parterna att förhandla fram avvikande regler som kan vara skarpare än lagstiftningen. Frågan är om implementeringen av EU-direktiv äventyrar denna modell för lagstiftning. I EG-rätten är förhandlingslösningarna hårt reglerade och kan snarast sägas bygga på bristande tilltro till avtalslösningar och arbetsmarknadens parter. Vilka konsekvenser för jämställdhetsarbetet det har fått kan behöva belysas.

Jag anser även att regeringen bör ta initiativ till insatser som syftar till att öka efterfrågan på "otraditionell" arbetskraft för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. De insatser som hittills bedrivits för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden, med Skolverket, Högskoleverket och Arbetsmarknadsverket som viktiga aktörer, har i stor utsträckning handlat om att försöka påverka arbetstagarna till att göra otraditionella val. Jag anser att fokus nu måste läggas på arbetsgivarna och deras ansvar.

Det anförda innebär att motionerna A254 (v) och A269 yrkande 2 (v) bör bifallas.

19. Förvärvsarbete och familjeliv, punkt 16 (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 16 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:Sf432 yrkande 25, 2005/06:A370 yrkande 19 och 2005/06:A418 yrkande 7 och avslår motion 2005/06:A310 yrkande 6.

Ställningstagande

En förutsättning för att både kvinnor och män ska ha möjlighet att utvecklas i sina yrkesroller och samtidigt kunna fungera i den viktiga föräldrarollen är att vi kan skapa ett barnvänligt arbetsliv. Kristdemokraterna förespråkar att ansvar och resurser ges till föräldrarna. De ekonomiska villkoren för att ta hand om barn måste vara gynnsamma. En generös föräldraförsäkring, möjlighet till föräldraledighet i åtminstone tre år och tillgång till god barnomsorg av olika slag, som kan väljas efter barnets och föräldrarnas önskemål, är viktiga inslag för kombinationen föräldraskap och arbetsliv.

Flexibel arbetstid är för många småbarnsföräldrar en nödvändighet för att få vardagen att fungera. Förändrade arbetsvillkor har medfört fler öppna arbetsplatser där arbetstagare kan lämna arbetsplatsen eller ta emot besök. Flexitiden och den öppna arbetsplatsen kan bli ett sätt för familjen att pussla ihop sin egen tid och få mer tid för barnen. Många föräldrar önskar främst flexiblare – inte kortare – arbetstid för att kunna förena föräldraskap och arbetsliv. Arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar när det gäller att genomföra detta. Tack vare den tekniska utvecklingen är det i dag lättare att arbeta hemifrån. Denna möjlighet bör tas till vara i högre grad än vad som är fallet i dag och bör kombineras med ekonomiska insatser från stat eller kommun. Arbetet bör kunna organiseras så att möjlighet ges till frivillig arbetsdelning och att tjänstledighet underlättas.

Hemarbetet måste få ett meritvärde på arbetsmarknaden. Hemarbete ställer stora krav på organisation, simultankapacitet och ekonomisk planering. Hemarbete med barn måste betraktas som den viktiga samhällsinsats det faktiskt är. En speciell form av hemarbete är anhörigvård. Kristdemokraterna anser att detta ofta mycket krävande arbete borde generera pensionspoäng och värderas som meriterande.

Det anförda innebär att motionerna Sf432 yrkande 25 (kd), A370 yrkande 19 (kd) och A418 yrkande 7 (kd) bör bifallas.

20. Förvärvsarbete och familjeliv, punkt 16 (c)

av Margareta Andersson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 16 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A310 yrkande 6 och avslår motionerna 2005/06:Sf432 yrkande 25, 2005/06:A370 yrkande 19 och 2005/06:A418 yrkande 7.

Ställningstagande

Det har tyvärr inte varit en prioriterad fråga hos arbetsmarknadens parter att se över hur arbetslivet är utformat för småbarnsföräldrar. Det har varit ett ensidigt fokus på vad föräldraförsäkringen spelar för roll för kvinnors situation i arbetslivet medan utformningen av arbetet som gör det möjligt för både kvinnor och män att kombinera familj och arbete kommit helt i skymundan.

Om män och kvinnor delar på föräldraansvaret kommer det att leda till en positiv spiral på arbetsmarknaden. Men det är också så att ett barnvänligt arbetsliv skulle leda till en positiv spiral när det gäller uttag av föräldraförsäkringen. Det är kommunicerande kärll. Med fler kvinnor och män som väljer att dela på föräldraledigheten och vården av sjukt barn så kommer arbetsgivare att resonera annorlunda vid anställningar och hitta strategier för hur man på bästa sätt kan organisera verksamheten när både kvinnlig och manlig personal är föräldralediga eller vill gå ned i arbetstid. Barn, föräldrar och arbetsgivare skulle stå som vinnare av detta.

Det anförda innebär att motion A310 yrkande 6 (c) bör bifallas.

21. Skyddet för föräldralediga, punkt 17 (fp, c)

av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp) och Carl B Hamilton (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:A259 yrkande 2 och 2005/06:A310 yrkande 7.

Ställningstagande

Många upplever att de missgynnas av sin arbetsgivare under föräldraledigheten. Statistik från AMS visar att föräldraledighet bl.a. påverkar lön, vidareutbildning och anställningsskydd. Lika självklart som det är att ingen ska diskrimineras på grund av kön, etnicitet eller sexuell läggning, lika självklart ska det vara att ingen ska diskrimineras på grund av graviditet eller föräldraledighet. Anställningsskyddet för gravida och föräldralediga måste därför stärkas. LAS bör ändras så att den föräldralediga tiden vid uppsägning inte får räknas som uppsägningstid. Uppsägningstiden bör

i stället börja löpa först den dag den föräldralediga skulle ha återgått i tjänst. En sådan ordning innebär att en arbetsgivare som säger upp en arbetstagare under föräldraledigheten måste betala samma uppsägningslön för den föräldralediga som för anställda som är i arbete. Genom en sådan ändring skulle det inte längre vara billigare att säga upp föräldralediga än andra anställda. LAS bör även ändras när det gäller företrädesrätten till återanställning för föräldralediga. De flesta som är uppsagda och föräldralediga måste av praktiska skäl tacka nej då de erbjuds återanställning. I dag betyder det att rätten till återanställning upphör. Även tiden för rätt till återanställning bör börja löpa först då föräldraledigheten har upphört. Det anförda innebär att motionerna A259 yrkande 2 (fp) och A310 yrkande 7 (c) bör bifallas.

22. Föräldraförsäkringen, punkt 18 (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 18 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A370 yrkande 18.

Ställningstagande

En jämnare fördelning mellan föräldrarna av förvärvsarbete och vård av barn skulle medföra många positiva effekter exempelvis när det gäller ökad familjestabilitet, jämställdhet och inte minst när det gäller förbättrad kontakt mellan pappor och barn. Statistik visar att unga pappor vill vara föräldralediga i större utsträckning än vad de är i dag. Det lågt satta taket i föräldraförsäkringen försvårar dock ett jämnare uttag av ledigheten mellan föräldrarna. Det är viktigt för barns utveckling att papporna tar ut mer av föräldraledigheten. Familjers omständigheter ser dock olika ut och föräldrarna är bäst på att bedöma vem som ska vara ledig under vilken period. Att lagstadga om ytterligare en eller flera pappamånader är att frånta familjerna deras självbestämmande och att ogiltigförklara deras förmåga att fatta de beslut som passar deras familjesituation bäst.

Målet måste vara att pappor ska vilja vara hemma med sina barn, inte att de ska tvingas ta ut delar av föräldraledigheten. Studier bör göras av det varierande uttaget av pappaledighet över landet för att identifiera stimulerande faktorer för ett ökat uttag. Det anförda innebär att motion A370 yrkande 18 (kd) bör bifallas.

23. Föräldrars rätt till tjänstledighet, punkt 20 (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 20 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:Sf432 yrkande 14 och avslår motionerna 2005/06:Sf427 yrkande 6 och 2005/06:A290.

Ställningstagande

Kristdemokraterna vill göra det möjligt att kombinera föräldraskap och arbetsliv.

Det ska vara möjligt att vara hemma en längre tid med barnen när de är små. Ingen ska behöva säga upp sig för att kunna vara hemma med sina barn, och rätten till hel tjänstledighet i samband med barns födelse bör därför utökas från ett och ett halvt år till tre år. Tre år är en rimlig tidrymd också ur arbetsgivarsynpunkt. Därefter ska föräldrar ha rätt att återvända till sitt arbete. De ska också kunna dela upp tjänstledigheten mellan sig om båda föräldrarna förvärvsarbetar. För att förbättra möjligheterna för de föräldrar som så önskar att finnas till hands även för sina åtta-tolvåringar efter skoldagens slut bör rätten till en fjärdedels tjänstledighet utökas från åtta år till tolv år. Det anförda innebär att motion Sf432 yrkande 14 (kd) bör bifallas.

24. Könsroller m.m., punkt 21 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 21 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:So699 yrkande 30 och 2005/06:A311 yrkandena 1, 2, 5, 8, 11 och 12.

Ställningstagande

Jämställdhetspolitiken bygger på kunskapen om den rådande könsmaktsordningen. Därför är det viktigt att arbeta mot den schabloniserade bilden av mannen och för målet att människor ska befrias från könsroller, beteenden och förväntningar som påtvingas dem. Alla underställs föreskrivna normer om hur de ska bete sig, också män. Det förs diskussioner om flickors och kvinnors snäva roll, men pojkars och mäns roller är minst lika snäva och

tyngande. Förklaringen till manliga handlings- och beteendemönster måste sökas i det sociala systemet kring pojkar och män. Därför är det av största vikt att männens roll undersöks, analyseras och förändras.

Miljöpartiet anser att det är viktigt att skolan, idrottsrörelsen, förenings- och kulturlivet och kommunerna ifrågasätter föreställningar om hur pojkar och flickor ska vara och vad de vill utifrån könsrollerna.

Miljöpartiet vill som politisk kraft i samhället stimulera män att ta ansvar och aktivt engagera sig i det stora och viktiga förändringsarbetet. En förändring blir möjlig när män och kvinnor ser de strukturer och normer som styr samhället. Ju fler män som aktivt engagerar sig, desto mindre blir motståndet. Därför anser Miljöpartiet att det är viktigt att män på alla nivåer involveras i jämställdhetsarbetet och att regeringen ska stimulera en sådan utveckling.

Det är relativt nytt att problematisera om mannen som könsvarelse. Främst har mansforskningen fokuserat på faderskapet. Miljöpartiet anser att det även behövs forskning om mäns våld mot andra män och om mäns våld mot kvinnor liksom forskning om vad som händer när mannen blir marginaliserad, arbetslös och kanske bostadslös och vad som händer vid skilsmässor i relation till barnen m.m.

Sverige har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna. Män arbetar i stor utsträckning inom det privata näringslivet och kvinnor inom offentlig sektor med vård och omsorg. Framgångsrika satsningar har gjorts för att bryta denna könssegregering, men det är mest kvinnor som sökt sig till traditionellt manliga arbetsplatser, inte tvärtom. Miljöpartiet anser att det behövs större nationella satsningar för att uppmuntra pojkar och män att söka sig vidare utanför den mansdominerade arbetsmarknaden.

Slutligen anser Miljöpartiet att pornografin måste problematiseras även ur ett könsperspektiv. Heterosexuell pornografi ger ofta en bild av manlighet där mannen är tydligt överordnad kvinnan och ska tillfredsställas av henne. Unga pojkar och män måste ges verktyg för att kunna förhålla sig kritiskt, så att inte pornografin tillåts bli en skola i sexualitet. Det är dags att på allvar börja diskutera den positiva sexualiteten och i den diskussionen även ta avstånd från sådan pornografi som ger skeva uppfattningar om hur en mans sexualitet ska yttra sig.

Det anförda innebär att motionerna So699 yrkande 30 (mp, –) och A311 yrkandena 1, 2, 5, 8, 11 och 12 (mp) bör bifallas.

- 25. En samordnad lag och myndighet, punkt 22 (m, fp, kd, c)**
av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 22 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:Sf331 yrkande 18, 2005/06:Sf383 yrkande 13 och 2005/06:A363 yrkande 15 och avslår motion 2005/06:A258 yrkandena 1–4.

Ställningstagande

All diskriminering oavsett motiv är lika avskyvärd. Diskrimineringslagstiftningen består av en lång rad delvis parallella och överlappande lagar. Steg för steg har lagstiftningen blivit alltmer komplicerad, överskådlig och svårtolkad. Det finns inget hållbart motiv för att dela upp diskrimineringslagstiftning i olika kategorier och därmed märka ut människor beroende av på vilka grunder de har blivit diskriminerade. All diskriminering kan och ska behandlas på samma sätt av lagstiftaren. En sammanhållen, tydlig och enhetlig diskrimineringslagstiftning som omfattar alla samhällsområden bör därför införas. Det sänder en tydlig signal till alla berörda om att all diskriminering oavsett om det handlar om kön, ras, religion, ålder, funktionshinder eller sexuell läggning ses som lika allvarlig från lagstiftarens sida. En sådan lag skulle tydliggöra att diskriminering inte kan accepteras och vara ett vassare redskap i kampen mot diskriminering. Lagen skulle också utgöra ett kraftfullt och användbart verktyg för ombudsmännen i deras arbete. Dessutom bidrar en sammanhållen lagstiftning till att det blir enklare för inte minst de mindre företagen att förstå och efterleva diskrimineringslagstiftningen. Ombudsmännen bör samordnas i en myndighet. På så sätt blir de ett kraftfullare redskap än vad de är i dag. Hanteringen av diskrimineringsfrågor måste bygga på självständighet som bäst säkras om ombudsmannen underställs riksdagen.

Det anförda innebär att motionerna Sf331 yrkande 18 (m), Sf383 yrkande 13 (fp) och A363 yrkande 15 (c) bör bifallas.

26. Processen i diskrimineringsmål, punkt 23 (fp, c)

av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp) och Carl B Hamilton (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 23 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:Sf383 yrkande 15 och 2005/06:A363 yrkande 14 och avslår motion 2005/06:A257 yrkande 2.

Ställningstagande

I Sverige regleras en stor del av förhållandena inom arbetslivet i kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer. När ett diskriminerande förhållande har bekräftats i kollektivavtal är det svårt för den drabbade att få rätt i Arbetsdomstolen (AD), vars ledamöter delvis består av personer nominerade av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna, dvs. de organisationer som en gång kommit överens om de diskriminerande förhållandena. Individens rättssäkerhet måste stärkas. Mål som rör diskriminering i arbetslivet bör därför flyttas från AD till allmän domstol. Det anförda innebär att motionerna Sf383 yrkande 15 (fp) och A363 yrkande 14 (c) bör bifallas.

27. Rättegångskostnader m.m., punkt 24 (m, kd)

av Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 24 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:Sf389 yrkande 16 i denna del och 2005/06:A420 yrkande 19 och avslår motion 2005/06:Sf336 yrkande 21.

Ställningstagande

Även inom de fackliga organisationerna finns brister i kunskap och engagemang när det gäller att ta upp och driva diskrimineringsmål. Det är ekonomiskt riskfyllt att processa själv, och den enskilde är därför i praktiken beroende av fackets välvilja. Den som inte biträds av en facklig organisation i en process riskerar nämligen att själv få stå för båda parternas rättegångskostnader vid en förlust.

Ett problem i sammanhanget är att rättshjälpsreglerna har försämrats och att rättsskydd över huvud taget inte beviljas i arbetstvister. Lagen måste nu ändras så att försäkringsbolagen tillhandahåller en rättsskyddsförsäkring som omfattar arbetstvister. En sådan förändring kan visserligen leda till en smärre höjning av försäkringspremien, men reglerna för rättshjälp skulle förbättras. Det monopol som facket i praktiken har på att driva diskrimineringsfall rättsligt skulle också undanröjas på detta sätt. Det anförda innebär att motionerna Sf389 yrkande 16 i denna del (kd) och A420 yrkande 19 (kd) bör bifallas.

28. Sanktioner, punkt 25 (fp, kd)

av Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Carl B Hamilton (fp) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 25 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:Sf383 yrkande 14 och 2005/06:Sf389 yrkande 16 i denna del och avslår motionerna 2005/06:Sf333 yrkande 3 och 2005/06:Sf336 yrkande 9.

Ställningstagande

Diskriminering i arbetslivet motverkas på ett effektivt sätt först när en arbetsgivare riskerar att drabbas av direkta ekonomiska sanktioner såsom skadestånd. Ur ett internationellt perspektiv är svenska skadestånd låga. Diskriminering är svår att bevisa. När så ändå sker måste påföljden vara kännbar. Det ska kosta att diskriminera, och för att markera att diskriminering är oacceptabelt bör skadeståndsbeloppen höjas. Skadestånd vid all arbetsmarknadsrelaterad diskriminering bör motsvara minst ett års förlorad arbetsinkomst. Det anförda innebär att motionerna Sf383 yrkande 14 (fp) och Sf389 yrkande 16 (kd) i denna del bör bifallas.

29. Fler mål i domstol, punkt 27 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 27 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A258 yrkande 6.

Ställningstagande

Beviskraven är alltför höga i diskrimineringsmål och alltför få mål avgörs i sak av domstol. Det finns därför en risk för att diskrimineringslagstiftningen inte tas på allvar av bl.a. tilltänkta arbetsgivare, näringsidkare och personal inom socialtjänst eller hälso- och sjukvård.

Reglerna om otillåten diskriminering i arbetslivet bör revideras och utformas med LAS bestämmelse om saklig grund för uppsägning som förebild. En sådan reglering skulle underlätta för diskriminerade att få bekräftat av domstol att en otillåten och olaglig diskriminering verkligen har skett. Vidare verkar dagens bestämmelser om ersättning för rättegångskostnader hämmande för diskrimineringsarbetet. En enskild person riskerar att bli ruinerad och diskrimineringsombudsmännen riskerar att förlora större delen av sitt anslag om en eller två större tvister förloras.

En utredning bör nu tillsättas med uppdrag att se över hur de olika antidiskrimineringsombudsmännen ska kunna få fler mål avgjorda i sak i domstol. Frågan om rättegångskostnader bör beaktas särskilt av utredningen.

Det anförda innebär att motion A258 yrkande 6 (mp, -) bör bifallas.

30. Företagsbot, punkt 28 (c)

av Margareta Andersson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 28 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A309 yrkande 9.

Ställningstagande

Diskrimineringslagstiftningen är alltför lam. Det skadestånd som en diskriminerande arbetsgivare riskerar att få betala är ofta en ”struntsumma” som inte är relaterad till företagets storlek. Företag och myndigheter som diskriminerar löper alltså ingen ekonomisk risk att tala om. Diskriminering måste få kännbara konsekvenser för den som diskriminerar. Ett slags företagsbot av samma slag som finns vid t.ex. miljöbrott bör därför införas vid diskriminering. Storleken på boten ska stå i proportion till företagets storlek. Företagsbot ska kunna utdömas också vid diskriminering i krogköer och liknande situationer. Det anförda innebär att motion A309 yrkande 9 (c) bör bifallas.

Särskilt yttrande

En samordnad lag och myndighet, punkt 22 (mp)

Ulf Holm (mp) anför:

Alla människor är lika i värde och har rätt till skydd för sina mänskliga fri- och rättigheter.

I dag hotas dock många människors grundläggande rättigheter, och det förekommer dagligen att människor kränks på grund av ursprung, hudfärg, kön, könet på den person de attraheras av, funktionshinder eller ålder. Miljöpartiet de gröna arbetar för och strävar mot ett samhälle där människor och kulturer möts, ett samhälle som motverkar främlingsfientlighet.

För att komma det mångkulturella samhället närmare och för att underlätta för människor att förverkliga sina livsval krävs det förändring av synsätt och strukturer. Bland annat måste såväl stat, kommun och näringsliv som den ideella sektorn förändras i grunden så att verksamheten utgår från alla människors lika värde och så att pluralism bejakas.

En person som kränks och diskrimineras är lika kränkt oavsett vilken grund detta har skett på. Det är därför otidsenligt, ineffektivt och förvillande att de olika diskrimineringsgrunderna ska ha varsin myndighet och hanteras enligt ett flertal olika lagar. All antidiskrimineringslagstiftning, utom den som finns i grundlag och i vissa delar av straffrätten, bör därför samordnas i en enhetlig antidiskrimineringslag.

I dag saknas ett förbud mot diskriminering på grund av ålder. Den nya lagen bör därför utvidgas till att också innehålla ett förbud mot diskriminering på grund av ålder.

Dagens olika ombudsmän bör behållas, men deras arbete ska samordnas inom en och samma administrativa enhet.

När det gäller ombudsmännens arbetsuppgifter bör de inte, som i dag, splittras mellan tillsyn, utbildning, metodutveckling, omvärldsbevakning, kunskapsspridande och opinionsbildning. Ombudsmännens roll bör renodlas till att endast avse tillsyn inom den enhetliga antidiskrimineringslagens område. Den strategiska verksamhet som i dag drivs av olika antidiskrimineringsombudsmän och som inte omfattas av deras tillsynsarbete bör i stället hanteras av en ny antidiskrimineringsmyndighet. Den nya myndighetens arbetsområde ska även omfatta det antidiskrimineringsarbete som i dag hanteras av Integrationsverket. Allt statligt bidrag inom antidiskrimineringsområdet, som i dag administreras av länsstyrelser och andra statliga myndigheter, bör hanteras av denna nya myndighet. Genom detta helhetsgrepp får Sverige ett medel för att utveckla kunskap och nya metoder inom området, liksom för att effektivt stödja olika offentliga aktörer och privata aktörer i deras antidiskrimineringsarbete.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motion från allmänna motionstiden hösten 2004

2004/05:U315 av Holger Gustafsson m.fl. (kd):

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen föreslår åtgärder som avskaffar all diskriminering av kvinnor och utarbetar åtgärder som underlättar avskaffandet av osakliga löneskillnader som enbart beror på kön.

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2005

2005/06:L375 av Lars Ohly m.fl. (v):

35. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagstiftning som innebär att lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning samt lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering görs tillämpliga på diskriminering på grund av könsidentitet.

2005/06:Sf281 av Yvonne Ruwaida och Gustav Fridolin (båda mp):

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att inte bara tillåta utan aktivt införa positiv kvotering i vissa fall.

2005/06:Sf331 av Fredrik Reinfeldt m.fl. (m):

16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett särskilt anonymiserat anställningsförfarande hos företag och myndigheter.
18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en förstärkt diskrimineringslagstiftning och sammanläggning av diskrimineringsombudsmännen.

2005/06:Sf333 av Birgitta Carlsson m.fl. (c):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om åtgärder för att stoppa diskrimineringen av invandrare.

2005/06:Sf336 av Lars Ohly m.fl. (v):

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen ser över hur sanktionsmöjligheterna gentemot arbetsgivare som diskriminerar bör preciseras.
10. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet så att facklig organisation ges talerätt till Nämnden mot diskriminering.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en samlad översyn av hur diskriminerande praktiker i rekrytering och arbetslivskarriär kan motverkas genom utvecklade rekryteringsrutiner.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att styrkt tvärkulturell kompetens liksom flerspråkighet skall räknas som merit vid alla offentliga anställningar.
21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att tillsätta en utredning med uppgift att se över hur reglerna för ansvaret för rättegångskostnader i diskrimineringsmål kan ändras i syfte att undanröja risken att kostnadsansvaret utgör en processavhållande faktor.

2005/06:Sf383 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):

13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en samlad lagstiftning mot diskriminering.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om höjda skadeståndsbelopp för den som döms för diskriminering.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att diskrimineringsmål skall behandlas vid allmänna domstolar.
17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att göra det obligatoriskt med avidentifiering av ansökningshandlingar för alla offentliga arbetsgivare.

2005/06:Sf389 av Sven Brus m.fl. (kd):

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att förstärka kunskaperna om diskrimineringslagstiftningen.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om rättshjälp vid tvister avseende diskriminering i arbetslivet samt höjt skadestånd vid diskriminering i arbetslivet.
18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stat och kommun bör införa avkodifiering av ansökningshandlingar.

2005/06:Sf427 av Kenneth Johansson m.fl. (c):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att föräldrar skall ges rätt att gå ned till 50 % arbetstid under barnets första åtta år.

2005/06:Sf432 av Göran Hägglund m.fl. (kd):

14. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen i enlighet med vad som anförs i motionen om utökad rätt till tjänstledighet för vård av barn.
25. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om flexibel arbetstid och öppna arbetsplatser för småbarnsföräldrar.

2005/06:So365 av Cristina Husmark Pehrsson m.fl. (m):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om lagstiftning mot diskriminering och bristande tillgänglighet.

2005/06:So638 av Erik Ullenhag m.fl. (fp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att lagstiftningen skall skärpas så att bristande tillgänglighet för funktionshindrade skall kunna ses som diskriminering.

2005/06:So699 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp, -):

30. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att skapa förutsättningar för kampanjer på olika nivåer angående de stereotypa könsrollerna som låser in pojkar och unga män i en destruktiv roll.

2005/06:So706 av Chatrine Pålsson m.fl. (kd):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en lagstiftning som slår fast att bristande tillgänglighet är diskriminering.

2005/06:So710 av Göran Hägglund m.fl. (kd):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att diskriminering på grund av ålder skall vara otillåten.

2005/06:Ub291 av Annika Qarlsso och Kenneth Johansson (båda c):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att diskrimineringslagen skall gälla även i skolan.

2005/06:A214 av Ana Maria Narti (fp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om åtgärder mot etniska trakasserier i antidiskrimineringslagarna.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om åklagarnas praxis inför anmälningarna om kränkningar och förolämpningar med bakgrund i etniska trakasserier.

2005/06:A241 av Camilla Sköld Jansson m.fl. (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att se över hur jämställdhetslagen kan göras semidispositiv.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om förtydligande och skärpning av kraven på kvalitativ kartläggning och analys i 10 § jämställdhetslagen.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen bör utreda möjligheten för JämO eller Jämställdhetsnämnden att vitesförelägga arbetsgivare för samverkansbrott enligt 2 § jämställdhetslagen.
4. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av jämställdhetslagen så att den omfattar även strukturell lönediskriminering.
5. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag till ändringar i jämställdhetslagen.

2005/06:A243 av Camilla Sköld Jansson m.fl. (v):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att en särskild utredning bör tillsättas som med utgångspunkt i det som anförs i motionen får till uppgift att brett kartlägga betydelsen av etnicitet för villkoren i arbetslivet.

2005/06:A248 av Carina Hägg och Birgitta Ahlqvist (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om jämställdhetsaspekten vid ändrade drifts- och ägarformer i offentlig verksamhet.

2005/06:A252 av Sten Lundström (v):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en utredning om mål och medel för en antidiskrimineringsfond.

2005/06:A254 av Camilla Sköld Jansson m.fl. (v):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om en utredning som har i uppdrag att identifiera och analysera EG-domstolens normskapande och rättstillämpande roll för jämställdhetsarbetet på den svenska arbetsmarknaden och vad det får för konsekvenser för kvinnors löner och anställningsvillkor.

2005/06:A255 av Karin Pilsäter (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anføres om att föräldraledighetslagens bestämmelse om två veckors obligatorisk mammaledighet i samband med förlossning bör avskaffas.

2005/06:A256 av Tasso Stafilidis m.fl. (v, fp, c, mp):

Riksdagen begär vad i motionen anføres om att regeringen skall lägga fram förslag till lagstiftning som förbjuder diskriminering av ledarhundsförare.

2005/06:A257 av Gudrun Schyman (-):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om skärpningar och ändringar av jämställdhetslagen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om instansordning för jämställdhetsmål och utbildning för berörd personal.

2005/06:A258 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp, -):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om behovet av en gemensam antidiskrimineringslagstiftning.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om en samordnad och utökad tillsyn inom antidiskrimineringsområdet och att därigenom inkludera ålder som en diskrimineringsgrund.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att separera tillsynsrollen från främjanderollen hos antidiskrimineringsombudsmännen.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om bildandet av en ny antidiskrimineringsmyndighet.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att tillsätta en utredning för översyn av hur de olika antidiskrimineringsombudsmännen skall kunna få fler mål avgjorda i sak i domstol, varvid särskilt bör beaktas frågor om rättegångskostnader.

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om översyn av diskriminerande strukturer inom socialförsäkrings- och arbetslöshetssystemen, liksom om behovet av kompletterande högskoleutbildningar för utländska akademiker.
11. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om mångfaldsplaner i företag med fler än tio anställda.

2005/06:A259 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stärka skyddet för föräldralediga.
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.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om förbättringar av jämställdhetslagen.

2005/06:A269 av Lars Ohly m.fl. (v):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ta initiativ till insatser som syftar till att öka efterfrågan av "otraditionell" arbetskraft för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att årligen kalla statliga, kommunala och landstingskommunala arbetsgivare till överläggningar kring jämställdhetsarbetet.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att låta genomföra en analys över vilka konsekvenser arbetstidslagens 40-timmarsnorm har för kvinnors respektive mäns villkor på arbetsmarknaden samt normens påverkan på fördelningen av det betalda och obetalda arbetet.

2005/06:A290 av Annelie Enochson (kd):

Riksdagen beslutar om ändring i 7 § föräldraledighetslagen (1995:583) enligt vad i motionen anförs.

2005/06:A309 av Maud Olofsson m.fl. (c):

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om ett slags företagsbot för diskrimineringsbrott på samma sätt som för t.ex. miljöbrott.

10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att för förbättrad mångfald bör ett mål vara att offentligt anställda skall motsvara befolkningens sammansättning i den arbetsmarknadsregion man befinner sig i.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om bättre uppföljning och utvärdering av hur diskriminering motarbetas hos de offentliga arbetsgivarna.

2005/06:A310 av Margareta Andersson m.fl. (c):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att underlätta för kvinnor och män att få balans mellan familj, fritid och arbetsliv.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att öka barnfamiljers valfrihet.

2005/06:A311 av Ulf Holm m.fl. (mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om vikten av att arbeta mot den schabloniserade bilden av mannen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om målet att människor skall befrias från könsrollerna och de beteenden och förväntningar som därmed påtvingas.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om vikten att motarbeta homofobi.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om åtgärder för att stimulera och aktivera män inom jämställdhetsarbetet.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att pornografi måste problematiseras även ur ett könsperspektiv.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om forskning om mansrollen.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om behovet av att män uppmantras att bryta mot den könssegregerade utbildnings- och arbetsmarknaden.

2005/06:A314 av Luciano Astudillo (s):

Riksdagen begär att regeringen ser över alkohollagens bestämmelser så att det blir möjligt att kräva obligatorisk skyltning om medlemskap eller klädkod och kameraövervakning vid entréer samt utbildning av dörrvakter och krogägare.

2005/06:A317 av Birgitta Ahlqvist och Carina Hägg (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen bör arbeta aktivt för att hitta effektiva lösningar för att få slut på lönesättning som beror på kön.

2005/06:A335 av Karin Pilsäter (fp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om svårigheterna med att tillämpa 11 § jämställdhetslagen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att avskaffa 11 § jämställdhetslagen.

2005/06:A336 av Christer Skoog (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om lagstiftning mot åldersdiskriminering.

2005/06:A363 av Margareta Andersson m.fl. (c):

14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att lägga ned Arbetsdomstolen och överföra dess kompetens till allmän domstol.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att införa en gemensam enhetlig diskrimineringslagstiftning.

2005/06:A364 av Bo Könberg m.fl. (fp):

1. Riksdagen begär att regeringen återkommer till riksdagen med förslag till lagstiftning mot åldersdiskriminering i arbetslivet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en nationell handlingsplan för att undanröja hinder för äldres möjligheter att arbeta.

2005/06:A370 av Göran Hägglund m.fl. (kd):

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en ökad konkurrensutsättning inom offentlig sektor, särskilt inom vård- och omsorgssektorn, för att främja kvinnors arbetsmarknad.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om utvärdering av jämställdhetslagens betydelse och funktion.
11. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i 5 § jämställdhetslagen, i enlighet med vad som anförs i motionen.

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att öppna upp för en mångfald av arbetsgivare inom den offentliga sektorn bl.a. genom att ge personalen möjlighet att själva ta över en verksamhet och bli sina egna arbetsgivare.
18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om behovet av en kartläggning av regionala skillnader av uttag av pappaledighet med inriktning på att undanröja hinder för ett ökat uttag.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om vikten av att uppvärdera hemarbete och anhörigvård.

2005/06:A380 av Lars U Granberg och Lennart Klockare (båda s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om jämställdhet på arbetsmarknaden.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om jämställda löner.

2005/06:A401 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om kvinnors rättigheter på arbetsmarknaden.

2005/06:A408 av Tasso Stafilidis (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att öka medvetenheten och kunskapen om kränkande behandling inom offentlig verksamhet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att införa sanktion för personer anställda i offentlig verksamhet som begår kränkande handlingar i arbetet.

2005/06:A417 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till förbud mot diskriminering av äldre i arbetslivet.

2005/06:A418 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om barnvänligt arbetsliv och föräldrarnas möjlighet att forma sin egen vardag.

2005/06:A420 av Stefan Attefall m.fl. (kd):

19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om etnisk diskriminering och möjligheten att för enskilda driva diskrimineringsmål i domstol.