



## Ett starkare skydd mot diskriminering

---

### Sammanfattning

I detta ärende behandlas regeringens proposition 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering. Propositionen innehåller förslag till en ny diskrimineringslag och en ny lag om Diskrimineringsombudsmannen. Diskrimineringslagen ska ha till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen ersätter jämställdhetslagen (1991:433) och sex andra civilrättsliga lagar. Genom lagen tillkommer två nya diskrimineringsgrunder: könsöverskridande identitet eller uttryck respektive ålder. Detta innebär att lagen kommer att omfatta sju olika diskrimineringsgrunder.

Diskrimineringsförbuden gäller på tio i lagen angivna samhällsområden: 1) arbetslivet, 2) utbildning, 3) arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, 4) start eller bedrivande av näringsverksamhet och yrkesbehörighet, 5) medlemskap i vissa organisationer, 6) varor, tjänster och bostäder, allmän sammankomst och offentlig tillställning, 7) hälso- och sjukvården och socialtjänsten m.m., 8) socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd, 9) värnplikt och civilplikt och 10) offentlig anställning. Alla diskrimineringsgrunder gäller inte på samtliga samhällsområden. Framst avser detta den nya diskrimineringsgrunden ålder som ska vara förbjuden i arbetslivet i vid mening och inom utbildningsverksamhet (1–5 ovan).

Lagförslaget innehåller också förstärkta förbud mot repressalier och skyldighet för arbetsgivare, utbildningsanordnare och den som utbildar någon som ska fullgöra värnplikt och civilplikt att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

Arbetsgivare samt utbildningsanordnare inom högskolan ska omfattas av skyldigheter i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder i samma utsträckning som enligt nuvarande lagar.

Det införs en ny form av ersättning till den som diskriminerats, diskrimineringsersättning. Sådan ersättning ska både vara en ersättning för den kränkning som diskrimineringen innebär och avskräcka från diskriminering. Diskriminerande avtal m.m. ska kunna förklaras ogiltiga av domstol.

Lagen innehåller också bestämmelser om aktiva åtgärder i första hand i fråga om kön och etnisk tillhörighet i arbetslivet och i fråga om utbildning.

En ny myndighet – Diskrimineringsombudsmannen – ska ha tillsyn över att lagen följs. De nuvarande ombudsmännen Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning avvecklas.

Diskrimineringsombudsmannen ska ha rätt att i domstol föra talan för en enskild person som anser sig ha blivit diskriminerad. Genom en regel som är ny i förhållande till nuvarande lagstiftning införs en talerätt för vissa intresseorganisationer.

Genom förslagen blir likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG), direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) och arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG) slutligt genomförda i Sverige.

De nya lagarna och vissa andra lagändringar av följdkaraktär föreslås träda i kraft den 1 januari 2009.

Utskottet ställer sig bakom propositionen.

I en gemensam reservation av företrädarna för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet invänder partierna mot propositionens förslag att jämställdhetsplaner, lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner ska göras vart tredje år i stället för som i dag varje år. I samma reservation motsätter sig partierna även att planerna enbart ska avse arbetsgivare med minst 25 anställda och inte som i dag arbetsgivare med minst 10 anställda.

I ärendet behandlas också motioner från allmänna motionstiden som bl.a. avser allmänna jämställdhetsfrågor, integrationsfrågor och vissa övriga frågor om diskriminering.

Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden.

Även i dessa delar finns reservationer av företrädarna för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut .....	6
Redogörelse för ärendet .....	14
Utskottets överväganden .....	15
Bakgrund .....	15
Propositionen i huvuddrag .....	19
Allmänna frågor om lagförslaget .....	27
Lagens struktur, framtida förändringar m.m. ....	30
Informationsinsatser .....	33
Skydd för juridiska personer .....	35
Allmänna frågor om aktiva åtgärder m.m. ....	36
Frågor som rör diskrimineringsgrunden kön .....	40
Målsättningsstadgande .....	40
Jämställdhetsplaner, lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner .....	41
Frågor som rör diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet eller uttryck m.m. ....	46
Frågor som rör diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet .....	48
Frågor som rör diskrimineringsgrunden ålder .....	53
Frågor som rör diskrimineringsgrunden funktionshinder .....	56
Frågor som rör hälso- och sjukvården .....	58
Frågor som rör Diskrimineringsombudsmannen m.m. ....	59
Frågor som rör ersättning till den som diskriminerats .....	63
Frågor som rör processen m.m. ....	65
Antagande av lagförslagen, ikraftträdande m.m. ....	67
Allmänna frågor om jämställdhet .....	68
Arbetslivsfrågor .....	68
Arbets- och familjeliv m.m. ....	75
Jämställdhetsarbetets organisering m.m. ....	77
Könsroller m.m. ....	80
Vissa frågor om jämställdhet och samhällsplanering .....	81
Integrationsfrågor m.m. ....	82
Vissa övriga frågor om diskriminering m.m. ....	88
Integration på bostadsmarknaden .....	91
HBT-frågor .....	92
Storstadspolitik .....	93
Reservationer .....	95
1. Lagens struktur m.m., punkt 1 (s) .....	95
2. Lagens struktur m.m., punkt 1 (v) .....	98
3. Informationsinsatser, punkt 2 (s) .....	99
4. Informationsinsatser, punkt 2 (v, mp) .....	99
5. Skydd för juridiska personer, punkt 3 (v) .....	100
6. Allmänna frågor om aktiva åtgärder, punkt 4 (s) .....	100
7. Allmänna frågor om aktiva åtgärder, punkt 4 (v) .....	101
8. Allmänna frågor om aktiva åtgärder, punkt 4 (mp) .....	102
9. Målsättningsstadgande för jämställdhet, punkt 5 (v) .....	103

10. Jämställdhetsplaner och lönekartläggning m.m., punkt 6 (s, v, mp) .....	104
11. Tiden för att korrigera löneskillnader, punkt 7 (mp) .....	105
12. Villkor för fastställande av könstillhörighet, punkt 10 (v, mp) .....	106
13. Villkor för etnisk positiv särbehandling i arbetslivet m.m., punkt 11 (v) .....	107
14. Positiv särbehandling övergångsvis, punkt 12 (mp) .....	108
15. Urvalsmetoder vid antagning till högskolan, punkt 13 (v) .....	109
16. Diskrimineringsens samhällsekonomiska kostnader, punkt 15 (mp) .....	109
17. Kollektivavtal med åldersgränser m.m., punkt 16 (s) .....	110
18. Kollektivavtal med åldersgränser m.m., punkt 16 (v) .....	111
19. Förbud mot åldersdiskriminering på ytterligare områden, punkt 18 (s) .....	112
20. Bristande tillgänglighet som en form av diskriminering m.m., punkt 19 (s) .....	113
21. Bristande tillgänglighet som en form av diskriminering m.m., punkt 19 (v) .....	114
22. Bristande tillgänglighet som en form av diskriminering m.m., punkt 19 (mp) .....	115
23. Bosättningsbegreppet i samband med hälso- och sjukvård, punkt 21 (v) .....	116
24. Utformningen av Diskrimineringsombudsmannen m.m., punkt 22 (v) .....	117
25. Utformningen av Diskrimineringsombudsmannen m.m., punkt 22 (mp) .....	117
26. Jämställdhetsmyndighet, punkt 23 (v) .....	118
27. Resurserna i ombudsmannamyndigheten, punkt 24 (mp) .....	119
28. AD:s sammansättning i mål om diskriminering, punkt 27 (s, v) .....	120
29. Rättegångskostnader i mål om diskriminering m.m., punkt 28 (v) .....	121
30. Arbetsvärderingssystem, punkt 30 (v) .....	122
31. Jämställdhet inom den offentliga sektorn, punkt 31 (v) .....	122
32. Jämställdhet inom den offentliga sektorn, punkt 31 (mp) .....	123
33. Arbets- och familjeliv m.m., punkt 33 (mp) .....	124
34. De jämställdhetspolitiska målen, punkt 34 (v) .....	125
35. Kvalitetssäkring av jämställdhetsarbetet m.m., punkt 35 (v) .....	126
36. Stöd för jämställdhetsarbetet, punkt 36 (mp) .....	127
37. Könroller, punkt 38 (mp) .....	128
38. Jämställdhet och samhällsplanering, punkt 39 (v) .....	130
39. Olika insatser mot diskriminering, främlingsfientlighet och intolerans, punkt 43 (mp) .....	130
40. Integration på bostadsmarknaden, punkt 44 (v) .....	131
41. HBT-kompetens, punkt 45 (v) .....	132
42. Storstadspolitik, punkt 47 (s) .....	133
Särskilda yttranden .....	135
1. Lagens struktur m.m., punkt 1 (v) .....	135
2. Anonyma jobbansökningar, punkt 14 (s) .....	136
3. Arbets- och familjeliv m.m., punkt 33 (s) .....	137

4. Identitetskort, punkt 41 (s) .....	138
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag .....	139
Propositionen .....	139
Följdmotionerna .....	139
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2007 .....	142
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag .....	151
<i>Bilaga 3</i>	
Utskottets lagförslag .....	187
<i>Bilaga 4</i>	
Reservanternas lagförslag .....	190
<i>Bilaga 5</i>	
Utbildningsutskottets yttrande .....	192
<i>Bilaga 6</i>	
Schematisk uppställning .....	200

## Utskottets förslag till riksdagsbeslut

### 1. **Lagens struktur m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkandena 2, 5, 6 och 11 samt

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 1 och 2.

*Reservation 1 (s)*

*Reservation 2 (v)*

### 2. **Informationsinsatser**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 1 och

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 3.

*Reservation 3 (s)*

*Reservation 4 (v, mp)*

### 3. **Skydd för juridiska personer**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5.

*Reservation 5 (v)*

### 4. **Allmänna frågor om aktiva åtgärder**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 7,

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 12 och 13 samt

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 6.

*Reservation 6 (s)*

*Reservation 7 (v)*

*Reservation 8 (mp)*

### 5. **Målsättningsstadgande för jämställdhet**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 4.

*Reservation 9 (v)*

### 6. **Jämställdhetsplaner och lönekartläggning m.m.**

Riksdagen antar 3 kap. 10, 11 och 13 §§ i regeringens förslag till diskrimineringslag. Därmed bifaller riksdagen proposition 2007/08:95 punkt 1 i denna del och avslår motionerna

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkandena 3 och 4,

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 14 och 15,

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkandena 2 och 3 samt

2007/08:A387 av Karin Pilsäter (fp) yrkande 1.

*Reservation 10 (s, v, mp)*

**7. Tiden för att korrigera löneskillnader**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 4 och

2007/08:A310 av Lars U Granberg (s) yrkande 2.

*Reservation 11 (mp)*

**8. Jämställdhetsplan och sanktion**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A382 av Thomas Bodström (s).

**9. Könsidentitet som diskrimineringsgrund**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:So294 av Helena Leander m.fl. (mp) yrkande 28,

2007/08:So295 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 11,

2007/08:A370 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s) och

2007/08:A384 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, mp, c, v).

**10. Villkor för fastställande av könstillhörighet**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 10.

*Reservation 12 (v, mp)*

**11. Villkor för etnisk positiv särbehandling i arbetslivet m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 7 och

2007/08:A349 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkandena 6–8.

*Reservation 13 (v)*

**12. Positiv särbehandling övergångsvis**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 8.

*Reservation 14 (mp)*

**13. Urvalsmetoder vid antagning till högskolan**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 8.

*Reservation 15 (v)*

**14. Anonyma jobbansökningar**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A337 av Tommy Ternemar m.fl. (s) yrkandena 1 och 2.

**15. Diskriminerings samhällsekonomiska kostnader**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A401 av Karla López m.fl. (mp).

*Reservation 16 (mp)***16. Kollektivavtal med åldersgränser m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 9,

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 9 och

2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 17.

*Reservation 17 (s)**Reservation 18 (v)***17. Förbud mot åldersdiskriminering av unga**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A408 av Mehmet Kaplan (mp).

**18. Förbud mot åldersdiskriminering på ytterligare områden**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 8 och

2007/08:A357 av Barbro Westerholm (fp).

*Reservation 19 (s)***19. Bristande tillgänglighet som en form av diskriminering m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 12,

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 6,

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 5 och

2007/08:A321 av Elina Linna m.fl. (v) yrkande 6.

*Reservation 20 (s)**Reservation 21 (v)**Reservation 22 (mp)***20. Den s.k. ADA-lagen**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A346 av Lars Elinderson och Ann-Charlotte Hammar Johnson (båda m) och

2007/08:A351 av Anne Marie Brodén (m).

**21. Bosättningsbegreppet i samband med hälso- och sjukvård**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 11.

*Reservation 23 (v)*



**22. Utformningen av Diskrimineringsombudsmannen m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 16,

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 1,

2007/08:A242 av Carina Hägg (s) yrkandena 1 och 3,

2007/08:A304 av Hillevi Larsson (s) och

2007/08:A375 av Börje Vestlund m.fl. (s).

*Reservation 24 (v)*

*Reservation 25 (mp)*

**23. Jämställdhetsmyndighet**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 17,

2007/08:A226 av Carina Ohlsson (s),

2007/08:A242 av Carina Hägg (s) yrkande 2 och

2007/08:A330 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 3.

*Reservation 26 (v)*

**24. Resurserna i ombudsmannamyndigheten**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:So294 av Helena Leander m.fl. (mp) yrkande 7 och

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 7.

*Reservation 27 (mp)*

**25. Diskrimineringsersättning**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A349 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkande 4.

**26. Domstol i mål om diskriminering**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A387 av Karin Pilsäter (fp) yrkande 2.

**27. AD:s sammansättning i mål om diskriminering**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 10.

*Reservation 28 (s, v)*

**28. Rättegångskostnader i mål om diskriminering m.m.**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A349 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkandena 5 och 15.

*Reservation 29 (v)*

**29. Antagande av lagförslagen**

Riksdagen antar regeringens förslag enligt bilaga 2 till

1. diskrimineringslag i den mån förslaget inte omfattas av vad utskottet föreslagit enligt punkt 6 ovan,

2. lag om Diskrimineringsombudsmannen,
3. lag om ändring i brottsbalken,
4. lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister,
5. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100),
6. lag om ändring i skollagen (1985:1100), dock att 1 kap. 1 § ska ha den lydelse som framgår av bilaga 3,
7. lag om ändring i högskolelagen (1992:1434),
8. lag om ändring i lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina,
9. lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584),
10. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstare, dock dels att 5 § ska ha den lydelse som framgår av bilaga 3, dels att kommatecknet sist i 10 § första stycket i regeringens lagförslag ska utgå, och
11. lag om ändring i lagen (2001:617) om behandling av personuppgifter inom kriminalvården. Därmed bifaller riksdagen proposition 2007/08:95 punkterna 1 i denna del, 2–5, 7–9 och 11 samt bifaller delvis proposition 2007/08:95 punkterna 6 och 10.

### **30. Arbetsvärderingssystem**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A250 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 4.

*Reservation 30 (v)*

### **31. Jämställdhet inom den offentliga sektorn**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A250 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5,

2007/08:A310 av Lars U Granberg (s) yrkande 1 och

2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 16.

*Reservation 31 (v)*

*Reservation 32 (mp)*

### **32. Yrkesklassificering**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A241 av Magdalena Andersson (m).

### **33. Arbets- och familjeliv m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A279 av Matilda Ernkrans och Louise Malmström (båda s),

2007/08:A308 av Lars U Granberg (s) och

2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 19.

*Reservation 33 (mp)*

### **34. De jämställdhetspolitiska målen**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A278 av Eva-Lena Jansson (s) yrkande 1 och

2007/08:A330 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1.

*Reservation 34 (v)*

**35. Kvalitetssäkring av jämställdhetsarbetet m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A318 av Carina Hägg (s) och

2007/08:A330 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 2 och 4–6.

*Reservation 35 (v)*

**36. Stöd för jämställdhetsarbetet**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkandena 29 och 30.

*Reservation 36 (mp)*

**37. Nationellt jämställdhetscentrum**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A377 av Åsa Lindestam och Per Svedberg (båda s).

**38. Könsroller**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 34 och

2007/08:A409 av Ulf Holm och Mikaela Valtersson (båda mp) yrkandena 1, 2 och 5–10.

*Reservation 37 (mp)*

**39. Jämställdhet och samhällsplanering**

Riksdagen avslår motion

2007/08:C206 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5.

*Reservation 38 (v)*

**40. Bemanningföretag som kompletterande aktör**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A350 av Helena Rivière (m).

**41. Identitetskort**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A247 av Birgitta Sellén och Stefan Tornberg (båda c),

2007/08:A272 av Thomas Strand och Helene Petersson i Stockaryd (båda s) och

2007/08:A331 av Hans Hoff (s).

**42. Språkutbildning och samhällsinformation**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A232 av Annelie Enochson (kd),

2007/08:A235 av Reza Khelili Dylami (m),

2007/08:A249 av Ulrika Carlsson i Skövde och Sven Bergström (båda c),  
2007/08:A311 av Göran Lindblad (m),  
2007/08:A312 av Göran Lindblad (m) och  
2007/08:A352 av Alf Svensson (kd).

#### **43. Olika insatser mot diskriminering, främlingsfientlighet och intolerans**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:C371 av Jan Lindholm och Karla López (båda mp) yrkande 12,  
2007/08:A250 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 6,  
2007/08:A273 av Luciano Astudillo (s),  
2007/08:A359 av Kent Härstedt och Ann Arleklo (båda s),  
2007/08:A364 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp) yrkandena 1–3 och  
2007/08:A409 av Ulf Holm och Mikaela Valtersson (båda mp) yrkande 3.

*Reservation 39 (mp)*

#### **44. Integration på bostadsmarknaden**

Riksdagen avslår motion

2007/08:C381 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkande 1.

*Reservation 40 (v)*

#### **45. HBT-kompetens**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:So335 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 5 och 6 samt  
2007/08:A353 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (s).

*Reservation 41 (v)*

#### **46. Statligt stöd till HBT-organisationer**

Riksdagen avslår motion

2007/08:U304 av Barbro Westerholm och Birgitta Ohlsson (båda fp) yrkande 6.

#### **47. Storstadspolitik**

Riksdagen avslår motion

2007/08:N347 av Thomas Östros m.fl. (s) yrkande 7.

*Reservation 42 (s)*

Stockholm den 8 maj 2008

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Hillevi Engström*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Hillevi Engström (m), Sven-Erik Österberg (s), Tomas Tobé (m), Sylvia Lindgren (s), Elisabeth Svantesson (m), Annika Qarlsso (c), Maria Stenberg (s), Jan Ericson (m), Luciano Astudillo (s), Désirée Pethrus Engström (kd), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Hans Backman (fp), Ulf Holm (mp), Reza Khelili Dylami (m), Jennie Nilsson (s) och Tina Acketoft (fp).

## Redogörelse för ärendet

I detta betänkande behandlas regeringens proposition 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering och 3 motioner som väckts med anledning av propositionen. I ärendet behandlas också 50 motioner som väckts under den allmänna motionstiden hösten 2007 och som avser frågor om diskriminering och jämställdhet.

Utbildningsutskottet har yttrat sig i frågor som gäller likabehandling i högskolan, se bilaga.

I anslutning till beredningen av ärendet har upplysningar lämnats av Jämställdhetsombudsmannen Anne-Marie Bergström. Myndigheten har även lämnat in en skrivelse. Företrädare för SKTF och Unionen har uppvaktat utskottet om propositionens förslag när det gäller jämställdhetsplaner, lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.

Samtliga motioner är väckta under riksmötet 2007/08. De refereras i det följande utan angivande av årtal 2007/08.

# Utskottets överväganden

## Bakgrund

I dag finns sju olika lagar mot diskriminering. Tillsammans täcker de fem olika diskrimineringsgrunder. Fyra av lagarna avser arbetslivet. Det är 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 och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Dessa lagar omfattar enskilda diskrimineringsgrunder: kön, etnicitet etc., funktionshinder respektive sexuell läggning. Två av lagarna, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever, avser olika delar av utbildningsområdet och tar sikte på ett antal olika diskrimineringsgrunder. Som framgår av den sistnämnda lagens rubrik avser den även kränkande behandling utan samband med någon särskild diskrimineringsgrund. Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering slutligen gäller olika delar av samhällslivet och avser samtliga ovan nämnda diskrimineringsgrunder.

Lagstiftningen mot könsdiskriminering går tillbaka till det sena 1970-talet. En jämställdhetslag med regler om förbud mot könsdiskriminering antogs av riksdagen första gången våren 1979 men då utan de regler om aktiva åtgärder som föreslagits i propositionen. En proposition med kompletterande regler om aktiva jämställdhetsåtgärder lades fram på hösten samma år, antogs av riksdagen och trädde i kraft den 1 juli 1980. År 1991 antogs en ny jämställdhetslag som i stora delar motsvarade 1980 års lag. Den gäller alltså men har genomgått förändringar genom åren och successivt anpassats till EU-regleringen på området.

Ett civilrättsligt förbud mot diskriminering på etnisk grund infördes första gången 1994 med lagen (1994:134) mot etnisk diskriminering. Lagen avsåg liksom jämställdhetslagen enbart arbetslivet.

Sedan senare delen av 1990-talet har en rad utredningar behandlat frågan om rättsligt skydd mot diskriminering på olika grunder och på olika samhällsområden. Utredningarna har resulterat i den ovan nämnda lagstiftningen men också i successiva ändringar i lagarna. Utan anspråk på fullständighet kan det schematiskt beskrivas enligt följande.

<b>Utredning</b>	<b>Ämne</b>	<b>Prop./lagändring</b>
SOU 1995:60 resp. rapport A97/3077/JÄM	Förebyggande åtgärder mot sexuella trakasserier; utredningsskyldighet för arbetsgivare	Prop. 1997/98:55; ändring i jämställdhetslagen från 1.7.1998
SOU 1997:174	Förslag till lag mot etnisk diskriminering som ersätter 1994 års lag	Prop. 1997/98:177, ny lag från 1.5.1999
SOU 1997:175	Förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning	Prop. 1997/98:180 helt ny lag från 1.5.1999
SOU 1997:176	Förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder	Prop. 1997/98:179 helt ny lag från 1.5.1999
SOU 1999:91 Resp. PM Jämställdhetsanalys av löner N2000/2452/JÄM	Översyn av jämställdhetslagen; lönekartläggning, talerätt i nämnderna; definition av likvärdigt arbete, lönekartläggning och analys, handlingsplan för jämställda löner, definition av indirekt diskriminering	Prop. 1999/2000:143, ändring i jämställdhetslagen och lagen mot etnisk diskriminering från 1.1.2001
Ds 2000:71 Åtgärder mot diskriminering i högskolan	Förbud mot diskriminering i högskolan	Prop. 2001/02:27; helt ny lag fr.1.3.2002, förbud mot diskriminering på grund av fem diskrimineringsgrunder + årlig plan för lika rättigheter + utvidgat ansvar för HO och DO
SOU 2001:39 (1999 års diskrimineringsutredning)	Belysning av den straffrättsliga regleringen mot diskriminering och av begreppet ras; förslag om utmönstring av ”ras”	Ej genomfört



Utredning	Ämne	Prop./lagändring
SOU 2002:43 (Diskrimineringsutredningen 2001) Jfr även nedan	Utvidgat skydd mot diskriminering (utredaren föreslog tre olika lagar som var och en skulle täcka arbetslivet i vid mening); anpassning till EG-rätten	Prop. 2002/03:65; helt ny icke arbetsrättslig lag mot diskriminering på ett antal samhällsområden, ”allmänna diskrimineringslagen”, 1999 års lagar utvidgas i fråga om yrkespraktik m.m.; ändring från ”likartad” till ”jämförbar situation” + ändring av undantagsregeln till ”nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs” + ny diskrimineringsgrund ”religion eller annan trosuppfattning”, fr. 1.7.2003. (I detta sammanhang genomfördes inte förslag om skäligen stöd och anpassningsåtgärder under anställning.)
Ds 2004:20	Diskriminering inom det sociala området på grund av sexuell läggning	Prop. 2004/05:22, diskrimineringsförbudet 2003 års allmänna diskrimineringslag utvidgas inom det sociala området till att även avse sexuell läggning, fr 1.1.2005
SOU 2004:55 delbetänkande (Diskrimineringskommittén)	Utvidgat skydd mot könsdiskriminering	Prop. 2004/05:147, diskrimineringsförbudet utformas som i 2003 års ändringar i 1999 års lagar + ändrad definition av sexuella trakasserier, kön blir diskrimineringsgrund på fler områden i 2003 års allmänna diskrimineringslag, fr. 1.7.2005

Utredning	Ämne	Prop./lagändring
SOU 2004:50 (Skolansvarsutredningen)	Förbud mot kränkning av elever	Prop. 2005/06:38, helt ny lag med förbud mot diskriminering och annan kränkande särbehandling av barn och elever + utvidgning till studiestöd i 2003 års allmänna diskrimineringslag + utvidgat ansvar för HO och DO, fr. 1.4.2006
SOU 2002:43 (diskrimineringsutredningen 2001) + dep.-PM	Utvidgning av arbetsgivarens ansvar ifråga om skäligen stöd och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder	Prop. 2005/06:207; ändring i 1999 års lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder, arbetsgivarens skyldighet att vidta skäligen stöd och anpassningsåtgärder ska även avse pågående anställning + vid yrkespraktik, fr. 1.12.2006.
SOU 2006:22 slutbetänkande (Diskrimineringskommittén)	En sammanhållen diskrimineringslagstiftning m.m. och en ny sammanslagen ombudsmannamyndighet m.m.	Förslag i prop. 2007/08:95, flertalet av förslagen nu under behandling
Ds 2007:10 (Ju:dep)	Skadeståndsfrågor vid kränkning; fråga om ersättning vid diskriminering ska kopplas till den allmänna skadeståndsrätten; förslag i stället att ersättningen får en egen benämning, diskrimineringsersättning	Förslag i prop. 2007/08:95

Utöver det ovanstående har under senare år ett antal utredningar sysslat med frågor om eller med anknytning till diskriminering. Dessa utredningar har inte främst varit inriktade på lagstiftning eller i varje fall inte civilrättslig sådan. Utredningen om strukturell diskriminering (dir. 2003:118) har utrett frågan om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet. Utredningen (SOU 2005:56) redovisas i Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige där det bl.a. finns ett förslag om s.k. antidiskrimineringsklausuler i statliga myndigheters upphandling. Jämställdhetspolitiska utredningen (dir. 2004:18) föreslog nya mål för jämställdhetspolitiken i Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspoliti-

ken mot nya mål (SOU 2005:66). På basis av utredningen och i enlighet med proposition 2005/06:155 fastställde riksdagen nya mål i jämställdhetspolitiken våren 2006 (2005/06:AU11). Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering (dir. 2004:54) avlämnade ett antal delbetänkanden och slutbetänkandet SOU 2006:79 Integrationens svarta bok – Agenda för jämlikhet och social sammanhållning. Nämnas ska även utredningen om avidentifierade ansökningar (dir. 2005:59) som i betänkandet (SOU 2005:115) Avidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald föreslog försök med avidentifierade ansökningshandlingar inom den offentliga sektorn.

Frågan om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning och en samordnad ombudsmannainstitution väcktes i riksdagen redan i anslutning till behandlingen av de propositioner som låg till grund för 1999 års lagstiftning. Med anledning av motioner (m, c, v, kd, fp) i frågan uttalade utskottet sin förståelse för önskvärdheten av en samordnad lagstiftning. Utskottet utgick från att ett utredningsarbete skulle sättas igång på lite sikt (1998/99:AU4).

Det nu framlagda lagförslaget baseras på den nyssnämnda Diskrimineringskommitténs förslag. Denna parlamentariskt sammansatta kommitté tillsattes av den dåvarande regeringen i januari 2002 (dir. 2002:11). Kommittén fick tilläggsdirektiv i två omgångar (dir. 2003:69 respektive dir. 2005:8). Som framgår av uppställningen ovan avlämnades ett delbetänkande (SOU 2004:55) om ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering, som genomförts genom lagstiftning. Diskrimineringskommitténs slutbetänkande (2006:22) En sammanhållen diskrimineringslagstiftning avlämnades i februari 2006. Betänkandet har fokus på lagförslag.

I den nu behandlade propositionen 2007/08:95 tar regeringen upp de frågor som behandlas i slutbetänkandet En sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Frågor om Arbetsdomstolens sammansättning i diskrimineringsmål och ordförandenas ställning behandlas inte i proposition 95. I den förra frågan har regeringen offentliggjort en promemoria som innehåller förslag om ändrad sammansättning i Arbetsdomstolen i diskrimineringsmål genom regler som föreslås träda i kraft den 1 januari 2009. Förslag som gäller ordförandenas ställning finns i proposition 2007/08:72. Utskottet har nyligen fattat beslut i betänkande 2007/08:AU9 med anledning av den sistnämnda propositionen.

Lagrådet har yttrat sig över de lagförslag som finns i proposition 95.

## Propositionen i huvuddrag

### *Sju lagar blir en*

I propositionen föreslås en ny lag mot diskriminering. Lagen ersätter nu gällande sju lagar, förutom 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 sistnämnda lagen avser även kränkande behandling utan samband med någon särskild diskrimineringsgrund. Genom förslagen blir lika-behandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG), direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) och arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG) slutligt genomförda i Sverige.

### *Nytt kapitel om kränkande behandling i skollagen*

Den del av lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever som avser annan kränkande behandling än diskriminering förs över till skollagen (1985:1100), där reglerna kommer att utgöra ett särskilt kapitel.

### *Begreppet diskriminering*

Diskriminering definieras i huvudsak på samma sätt som i nuvarande lagar. Begreppet omfattar direkt och indirekt diskriminering, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Med direkt diskriminering avses att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av de i lagen angivna diskrimineringsgrunderna.

Med indirekt diskriminering avses att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön etc. såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

### *Samhällsområden som omfattas*

Den nya lagen förbjuder diskriminering inom olika delar av samhällslivet, upptagna under tio olika rubriker i lagen. De är

1. arbetslivet,
2. utbildning,
3. arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag,
4. start eller bedrivande av näringsverksamhet och yrkesbehörighet,
5. medlemskap i vissa organisationer,

6. varor, tjänster och bostäder m.m.,
7. hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.,
8. socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd,
9. värnplikt och civilplikt,
10. offentlig anställning.

I förhållande till dagens lagstiftning utvidgas förbudet mot diskriminering på utbildningsområdet till att generellt avse utbildningsanordnare, vilket är en samlingsterm för dem som bedriver verksamhet enligt skollagen eller annan utbildningsverksamhet. Inom området varor, tjänster och bostäder m.m. tillkommer anordnande av allmän sammankomst eller offentlig tillställning. Till skillnad från i dag ska diskrimineringsförbud även gälla på området värnplikt och civilplikt, vilket avser mönstring, antagningsprövning m.m. På området offentlig anställning förbjuds diskriminering inom områdena 2–10 ovan när en person som omfattas av lagen om offentlig anställning (LOA) på annat sätt än som omfattas av diskrimineringsförbuden på dessa områden bistår allmänheten med upplysningar, vägledning och råd m.m.

### *Diskrimineringsgrunderna*

I dag förbjuds diskriminering på fem olika grunder: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. I propositionen föreslås två nya diskrimineringsgrunder: könsöverskridande identitet eller uttryck respektive ålder. Med den förra diskrimineringsgrunden avses att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön, vilket innebär att exempelvis en transvestit ska kunna åberopa förbuden. Den nya diskrimineringsgrunden ålder definieras som ”uppnådd levnadslängd”.

Alla diskrimineringsgrunderna gäller inte på samtliga 10 områden. Den nya diskrimineringsgrunden ålder kommer bara att gälla på områden som avser arbetslivet i vid mening, närmare bestämt på områdena 1–5 ovan. Från förbudet mot åldersdiskriminering görs dessutom ett antal undantag, vilket framgår nedan.

På område 7 ovan utvidgas dagens förbud till att även avse diskriminering som har samband med kön respektive funktionshinder.

### *Undantag från diskrimineringsförbuden*

På vissa områden medges undantag från diskrimineringsförbudet i ett antal angivna fall. Detta gäller främst inom arbetslivet.

Inom område 1. arbetslivet medges undantag för s.k. verkliga och avgörande yrkeskrav och för positiv särbehandling. Det senare är på detta område endast möjligt i fråga om diskrimineringsgrunden kön. Undantag medges också i vissa fall som har anknytning till diskrimineringsgrunden ålder.

I fråga om undantaget för ”verkligt och avgörande yrkeskrav” innebär den nuvarande lagstiftningen att förbudet inte gäller om visst kön etc. är ”nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs”. Undantaget formuleras nu så att särbehandling tillåts ”som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna – – om egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet”. Undantaget gäller vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran. I förhållande till dagens lagstiftning har undantaget därmed preciserats så att det uttryckligen anges att det är fråga om ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Dessutom ska yrkeskravet dels ha ”ett berättigat syfte”, dels vara inte bara nödvändigt utan också ”lämpligt” för att nå syftet. Preciseringsen anknyter till EG-rätten. Den har gjorts för att det inte ska råda något tvivel om undantagsbestämmelsens tillämpningsområde, detta sedan Kommissionen riktat ett s.k. motiverat yttrande mot Sverige.

Inom arbetslivet tillåts också positiv särbehandling på grund av kön, vilket liksom i dag uttrycks som ”åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män”. Detta gäller dock inte i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor.

Undantaget för ålder gäller för det första i fråga om ”tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal”. För det andra tillåts särbehandling på grund av ålder ”om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet”.

Inom område 2. utbildning medges positiv särbehandling på grund av kön om det är fråga om ”åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män”. Undantaget gäller endast vid ”tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen”. Även på detta område görs undantag för ålder, dels när det gäller förskoleverksamhet, det obligatoriska skolväsendet m.m., dels för ”särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet”. Förbudet mot diskriminering på detta område hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund ”vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning”. Det sistnämnda undantaget utgår från folkbildningens speciella karaktär och ambition att rikta sig mot de grupper som är mest utsatta i samhället.

Även på områdena 3. arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag och 4. start eller bedrivande av näringsverksamhet och yrkesbehörighet medges undantag för positiv särbehandling. Det gäller i fråga om åtgärder som är ett led i strävanden att främja antingen jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjlighet oavsett etnisk tillhörighet. Inom det arbetsmarknadspolitiska området åsyftas bl.a. insatser inom ramen för Europeiska socialfonden, s.k. brytprojekt för att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och arbetsförmedling särskilt riktad mot invandrare. Inom näringsverksamhet etc. avser undantaget företagsfrämjande insatser riktade mot kvinnor eller personer med utländsk bakgrund. På båda dessa områden tillåts dessutom undantag för särbehandling på grund av ålder ”som har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet”.

På områdena 5–9 görs vissa undantag i fråga om diskriminering som har samband med kön. Undantagen är något olika utformade.

På område 5. medlemskap i vissa organisationer hindrar inte förbudet att medlemmar av det ena könet får ”förmåner som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan män och kvinnor”. Motsvarande undantag gäller i dag, men omformuleras nu något.

På område 6. varor, tjänster och bostäder m.m. görs liksom i dag två undantag för kön. Det ena avser tillhandahållande av försäkringstjänster. Detta undantag gäller även i dag och förs över till den nya lagen i avvaktan på ytterligare ställningstaganden. Det andra avser andra tjänster och bostäder och innebär att kvinnor och män får behandlas olika ”om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet”. Undantaget ska motsvara vad som gäller i dag och t.ex. avse skyddat boende för kvinnor eller män.

På område 7. hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m., där – som framgått ovan – diskrimineringsgrunderna kön, funktionshinder och ålder tillkommer görs undantag för kön inom hälso- och sjukvården, annan medicinsk verksamhet och socialtjänsten. Förbudet hindrar inte att kvinnor och män behandlas olika ”om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet”. Vad som avses är bl.a. situationer som i teknisk mening skulle kunna betraktas som diskriminering, t.ex. akutmottagningar för våldtagna kvinnor eller skyddat boende, som alltså enligt regeringen bör kunna undantas från diskrimineringsförbudet.

På område 8. socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd ska liksom i dag gälla undantag för socialförsäkringen och anslutande bidragssystem såvitt gäller änkepension, hustrutillägg eller utbetalning av barnbidrag.

På område 9. värnplikt och civilplikt, som alltså inte har någon motsvarighet i dagens lagstiftning, hindrar diskrimineringsförbudet inte bestämmelser om mönstrings- och tjänstgöringsskyldighet endast för män och inte heller bestämmelser om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller

civilplikt med längre grundutbildning. Slutligen föreslås på det sistnämnda området ett undantag för en person som hänvisar till sin anslutning till ett visst religiöst samfund. I sådant fall ska han eller hon inte kallas till mönstring eller inkallas till värnplikt eller civilplikt. Denna regel ansluter till en bestämmelse i lagen om totalförsvarsplikt.

### *Den skyddade kretsen inom arbetslivet m.m.*

På arbetslivets område utvidgas den krets som skyddas mot diskriminering. Förutom arbetstagare och arbets sökande ska även den som gör en förfrågan om arbete omfattas. Detsamma ska gälla den som söker eller fullgör praktik, och inte som i dag enbart den som fullgör yrkespraktik. Det innebär t.ex. att även den som deltar i arbetsmarknadspolitisk praktik eller genomgår prao kommer att omfattas. Skyddet utvidgas också till att avse den som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Förbudet mot direkt diskriminering på arbetslivets område formuleras på ett annat sätt än i dag. I stället för att avgränsa det materiella tillämpningsområdet genom att ange ett antal situationer när förbudet gäller, som t.ex. vid anställning eller uppsägning, används tekniken att precisera den skyddade kretsen. Avsikten är att diskrimineringsförbudet ska täcka alla situationer som kan uppkomma mellan en arbetsgivare och en arbets sökande eller arbetstagare. Man ska därmed också slippa att dra gränsen mellan t.ex. ”arbetsledning” och ”annan ingripande åtgärd”.

### *Krav på aktiva åtgärder*

Något generellt krav på aktiva åtgärder inom de områden som omfattas av diskrimineringsförbuden uppställs inte. Liksom i dag ska det finnas sådana regler inom arbetslivet och på utbildningsområdet.

På *arbetslivets område* ska de nuvarande reglerna fortsätta att gälla med vissa ändringar. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att uppnå lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och motverka diskriminering på sådana grunder. Liksom i dag ska arbetsgivaren bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Denna skyldighet gäller alla arbetsgivare. Skyldigheten preciseras i ett antal bestämmelser som avser arbetsförhållanden, rekrytering och lönefrågor.

För såväl kön som etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning avser de aktiva åtgärderna arbetsförhållandena och en skyldighet att motverka trakasserier eller repressalier. Vid rekrytering gäller en allmän skyldighet att verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.



För kön gäller dessutom, precis som för närvarande, att arbetsgivaren genom olika lämpliga åtgärder ska främja en jämn könsfördelning på arbetsplatsen och dessutom underlätta för arbetstagare av båda könen att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Skyldigheten att kartlägga och analysera löneskillnader mellan män och kvinnor ska även i fortsättningen gälla för alla arbetsgivare. I dag ska detta ske varje år. I propositionen föreslås i stället att det ska ske vart tredje år. En handlingsplan för jämställda löner ska fortsättningsvis upprättas vart tredje och inte varje år. Detta krav gäller i dag inte för arbetsgivare med färre än 10 arbetstagare. I fortsättningen ska kravet inte avse arbetsgivare med färre än 25 arbetstagare.

Kravet att upprätta en plan för det aktiva arbetet ska även i fortsättningen endast avse jämställdhetsarbetet. Denna skyldighet, som för närvarande inte avser arbetsgivare med färre än 10 arbetstagare, ska i fortsättningen inte gälla för arbetsgivare med färre än 25 arbetstagare. En sådan jämställdhetsplan ska enligt förslaget upprättas vart tredje år.

Inom *utbildningsområdet* ska utbildningsanordnaren bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Utbildningsanordnaren ska verka mot trakasserier. En årlig likabehandlingsplan ska upprättas.

I bilaga 6 finns en schematisk uppställning över diskrimineringsförbudet m.m.

Frågan om och på vilket sätt aktiva åtgärder bör utökas till fler diskrimineringsgrunder och nya samhällsområden bör enligt regeringens mening utredas ytterligare.

### *Ersättning vid diskriminering, ogiltighet*

En ny påföljd införs vid överträdelse av diskrimineringslagen. Denna ”diskrimineringsersättning” ska både vara en ersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och ha funktionen att avskräcka från diskriminering. Syftet är att undvika koppling till skadeståndslagen och att ge bättre förutsättningar för högre ersättningsnivåer. En arbetsgivare som bryter mot förbudet mot diskriminering ska även betala ersättning för den förlust som uppkommer, t.ex. i form av mistad lön och andra förmåner. Möjlighet till ersättning för ekonomisk förlust ska dock av såväl principiella som praktiska skäl inte gälla vid beslut som rör anställning eller befordran. Den nuvarande kopplingen till en regel i LAS som begränsar skadeståndet vid uppsägning eller avskedande som strider mot lagen tas bort. En ändring görs i fråga om jämkning av skadestånd.

Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett individuellt avtal eller i ett kollektivavtal ska bestämmelsen kunna jämkas eller förklaras ogiltig. Om någon diskrimineras genom uppsägning av ett avtal eller liknande

ska rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Även en ordningsregel eller liknande ska kunna jämkas eller förklaras ogiltig.

### *Rättegången och regler om bevisbörda*

Mål som avser förbudet mot diskriminering och mot repressalier är civilrättsliga tvister. Mål på arbetslivsområdet handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister medan andra mål handläggs i allmän domstol enligt de regler i rättegångsbalken som gäller för tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

Särskilda regler ska gälla i fråga om bevisbördan. Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier ”visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier” är det svaranden som ”ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit”. Denna regel för bevisbördan gäller även i dag. Den anknyter till det EG-rättsliga bevisbördedirektivet men med en språklig anpassning.

### *En ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen*

Med den nya diskrimineringslagen inrättas en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, som ska ha tillsyn över efterlevnaden av de olika diskrimineringsförbudet på samtliga områden ovan. Uppgifterna för den nya ombudsmannen regleras i den föreslagna lagen mot diskriminering och i en särskild ny lag om Diskrimineringsombudsmannen. Ombudsmannen får rätt till tillträde på arbetsplatser för att göra undersökningar som kan vara av betydelse för tillsynen. Tillträdesrätten kommer därmed att avse frågor med anknytning till alla diskrimineringsgrunder och inte som i dag enbart på Jämställdhetsombudsmannens område. Diskrimineringsombudsmannen får även rätt att vitesförelägga arbetsgivare och andra som träffas av de olika diskrimineringsförbudet, bl.a. för att de ska fullgöra den skyldighet som finns att lämna uppgifter till ombudsmannen och ge ombudsmannen tillträde till en arbetsplats eller en lokal. Diskrimineringsombudsmannen ska liksom de nuvarande ombudsmännen generellt verka för att diskriminering inte förekommer och också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter. Ombudsmannen ska ha rätt att föra talan för en enskild som part om den enskilde begär det. Denna rätt ska bara gälla om en arbetstagarorganisation som i och för sig har rätt att föra talan inte gör det.

De nuvarande ombudsmännen Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) avvecklas.

### *Nämnden mot diskriminering*

Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering avvecklas och ersätts av en ny nämnd, Nämnden mot diskriminering. Uppgiften ska vara densamma som för de nuvarande nämnderna, dvs. att pröva ärenden om vitesförelägganden och överklagandeärenden. Nämnden ska däremot inte ha någon rådgivande uppgift i förhållande till ombudsmannen.

### *Rätt för intresseorganisation att föra talan*

I den nya lagen införs en rätt för en ideell förening som enligt sina stadgar ska ta till vara sina medlemmars intressen att föra talan för den enskilde. Denna rätt att som part föra talan ska finnas på motsvarande sätt som i dag gäller för en arbetstagarorganisation. För att få föra talan ska den ideella föreningen ha intresse i saken och ha ekonomiska förutsättningar att föra talan och även i övrigt vara lämpad att företräda den enskilde. Liksom för Diskrimineringsombudsmannen är rätten subsidiär i förhållande till arbetstagarorganisationens talerätt. Den gäller alltså bara om den berörda arbetstagarorganisationen inte för talan.

### *Ändringar i brottsbalken m.m.*

För att åstadkomma ett konsekvent språkbruk i lagstiftningen föreslås ändringar brottsbalken. Det gäller den särskilda åtalsbestämmelsen i 5 kap. 5 § och bestämmelsen om olaga diskriminering i 16 kap. 9 §. I båda lagrummen ersätts "homosexuell läggning" av "sexuell läggning".

I lagen (2001:617) om behandling av personuppgifter inom kriminalvården ersätts "sexuell läggning" av "sexualliv".

### *Följändringar, ikraftträdande*

I propositionen finns förslag om följändringar i bl.a. lagen om rättsgången i arbetstvister, sekretesslagen, föräldraledighetslagen och lagen om utstationering av arbetstagare. De nya lagarna och följändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2009.

## Allmänna frågor om lagförslaget

I den följande framställningen kommer utskottet främst att ta upp sådana frågor som berörs i motionerna. Inledningsvis vill utskottet dock framföra några allmänna och övergripande synpunkter med anledning av den framlagda propositionen.

Tre motioner, av Socialdemokraterna, motion A7, Vänsterpartiet, motion A8 och Miljöpartiet de gröna, motion A9, har väckts med anledning av propositionen. Inget av oppositionspartierna motsätter sig förslaget om en sammanhållen lagstiftning men framför allmänna synpunkter på lagstift-

ningen och riktar kritik mot enskilda delar av lagförslagen. Alla tre partierna yrkar avslag på propositionen i de delar som avser ändrade regler om jämställdhetsplaner, lönekartläggning och plan för jämställda löner.

### **Utbildningsutskottets yttrande**

Utbildningsutskottet tillstyrker propositionens förslag om en gemensam diskrimineringslagstiftning, vilket inom utbildningsområdet innebär att lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever upphävs. Enligt utskottet är det positivt att de diskrimineringsförbud som gäller utbildning samlas och förenklas i en ny gemensam lagstiftning. Utskottet konstaterar att de nu gällande bestämmelserna på utbildningsområdet, med undantag för de förändringar som redovisats ovan, förs över till den nya diskrimineringslagen.

Med tanke på utbildningens betydelse för såväl individ som samhälle är det enligt utbildningsutskottet viktigt att i lag fastställa studenters rätt till likabehandling och motverka diskriminering. Trots att det finns vissa fakta som indikerar att kunskapen om lagen om likabehandling av studenter i högskolan inte varit tillräcklig hos alla studenter och högskolor har lagen enligt utbildningsutskottets mening haft betydelse för arbetet mot diskriminering inom högskolan. Likabehandlingsarbetet är i dag etablerat på ett annat sätt än innan lagens tillkomst. Genom propositionens förslag om en ny diskrimineringslag anser utbildningsutskottet att högskolestudenternas skydd förbättras ytterligare.

### **Utskottets ställningstagande**

#### *Skydd mot diskriminering – en mänsklig rättighet*

Att skyddas mot diskriminering är en mänsklig rättighet. Enligt FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna är alla människor födda fria och lika i värde och rättigheter. Diskriminering är förbjuden. Envar är berättigad till alla de fri- och rättigheter som omfattas av förklaringen utan åtskillnad av något slag såsom ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller social ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt. Förbudet mot diskriminering finns också inskrivet i ett stort antal konventioner om mänskliga rättigheter.

Principen om alla människors lika värde kommer i svensk rätt till uttryck bl.a. i det s.k. program- och målsättningsstadgandet i 1 kap. 2 § regeringsformen.

Sverige ska vara ett tolerant och humant samhälle som präglas av mångfald och respekt för individens mänskliga fri- och rättigheter. Diskrimineringslagstiftningen har här en stor betydelse. Denna lagstiftning har till syfte att värna principen om alla människors lika värde och allas rätt att

bli behandlade som individer på lika villkor. Ytterst är lagstiftningen ett uttryck för det fria, demokratiska samhället och de värderingar som ligger till grund för samhällsordningen.

För att diskriminering ska kunna bekämpas på ett verkningsfullt sätt är det viktigt att lagstiftningen är så effektiv och så heltäckande som möjligt.

### *En gemensam lag mot diskriminering*

Utskottet kan inledningsvis konstatera att inget av oppositionspartierna motsätter sig en samordnad lagstiftning. Däremot framförs det önskemål om en mer generell och enhetlig lagstiftning och att en utredning bör tillsättas i det syftet. Utskottet återkommer till detta längre fram.

Frågan om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning väcktes, som nämnts ovan, i riksdagen redan i anslutning till behandlingen av 1999 års lagar mot diskriminering (1998/99:AU4). Utskottet pekade på att en samordnad lagstiftning skulle bli mer överskådlig än om lagreglerna fanns i olika författningar. Utskottet uteslöt inte att en mer enhetlig lagstiftning skulle ge ett tydligare budskap om att diskriminering inte kan accepteras.

Utskottet kan hålla med Diskrimineringskommittén och regeringen om att frågan om antalet diskrimineringslagar i och för sig är underordnad det materiella skyddet mot diskriminering. Innehållet i lagstiftningen är viktigare än antalet lagar. Som regeringen framhåller har dock antalet lagar betydelse för hur effektivt skyddet mot diskriminering blir. Den nuvarande lagstiftningen är svår att överblicka. Det argument för ökad överskådlighet som fanns 1999 har vuxit i styrka i och med att ytterligare tre lagar tillkommit sedan dess. I propositionen beskriver regeringen den nuvarande lagstiftningen som ett lapptäcke.

Propositionen anger en rad fördelar med en gemensam lagstiftning: Det

- blir ett tydligare skydd mot diskriminering,
- underlättar ett likartat skydd oavsett diskrimineringsgrund och samhällsområde,
  - kan bidra till uniform tillämpning och gemensam rättspraxis,
  - underlättar tillsynen,
  - är mer överskådligt,
  - underlättar för den som utsatts för diskriminering,
  - är enkelt och ”lagtekniskt ekonomiskt”,
  - är naturligt eftersom reglerna är så lika,
  - underlättar för framtida lagstiftare och
  - underlättar införandet av nya diskrimineringsgrunder.

Flera remissinstanser har dock menat att en särskild lag för arbetslivet skulle ge ett mer effektivt skydd och underlätta den praktiska tillämpningen. Utskottet återkommer till frågan om regleringen av diskrimineringsfrågorna i arbetslivet i nästa avsnitt.

Utskottets bedömning är att fördelarna med en gemensam lagstiftning klart överväger nackdelarna. När det gäller det ”lagtekniskt ekonomiska” kan konstateras att antalet paragrafer reduceras från närmare 230 till ett drygt 70-tal.

Den samlade bilden är att frågan om en eller flera lagar inte längre kan beskrivas som särskilt politiskt kontroversiell. Liksom regeringen ser utskottet stora fördelar med en samlad lagstiftning. Det viktigaste argumentet är att stärka skyddet mot diskriminering. Till ett starkt skydd mot diskriminering bidrar också förslaget om en enda ombudsmannaorganisation, en fråga som utskottet återkommer till i det följande. Utskottet återkommer också till behovet av information om den nya lagstiftningen.

Sammanfattningsvis ställer sig utskottet alltså bakom regeringens förslag att införa en samordnad lag mot diskriminering.

## Lagens struktur, framtida förändringar m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner med allmänna synpunkter på den nya diskrimineringslagen och dess struktur, däribland frågan om arbetslivet bör regleras separat. Utskottet föreslår att motionerna avslås.

Jämför reservationerna 1 (s) och 2 (v) och särskilt yttrande (v).

### Motionerna

*Socialdemokraterna* framhåller i motion A7 yrkande 2 att det aktiva förebyggande arbetet på arbetsplatserna är grundläggande och den viktigaste beståndsdelen i arbetet mot diskriminering. Även om diskrimineringslagarna stärks kommer förändringarna i a-kassan i förlängningen att försvaga den fackliga organisationsgraden och därmed underminera den svenska modellen med kollektivavtal. Utrymmet för godtycke och diskriminering ökar. Ett effektivt diskrimineringsskydd garanteras enligt Socialdemokraterna i stor utsträckning genom de fackliga organisationernas inflytande och det arbetsrättsliga regelverket, i varje fall när det handlar om personer som redan är anställda. Det kan finnas en risk att fokus förflyttas från det arbetsplatsnära förebyggande arbetet mot diskriminering till en domstolsprövning av redan inträffad diskriminering, vilket vore en olycklig utveckling. Socialdemokraterna förutsätter att regeringen följer upp den nya diskrimineringslagstiftningen och är beredd att ta initiativ till åtgärder om det visar sig att det finns brister (yrkande 2). Partiet anser att det är viktigt att slå vakt om parternas engagemang och vilja att arbeta mot diskriminering. Utan parternas aktiva medverkan tappar lagstiftningen och arbetet mot diskriminering mycket verkan. Den stora mängden arbete mot diskriminering i arbetslivet sker i vardagliga insatser ute på arbetsplatserna och inte

främst i arbetsrättsliga prövningar. För att tydliggöra arbetslivets betydelse för den enskilde och för samhället i stort menar partiet att reglerna om arbetslivet bör läggas i ett särskilt kapitel. Det skulle underlätta tillämpningen (yrkande 11). Partiet anser även att regeringen måste säkerställa att resurser tillförs för ett fortsatt jämställdhetsarbete och att de kunskaper som många års forskning och praktiskt jämställdhetsarbete gett omhändertas ordentligt (yrkandena 5 och 6).

Enligt *Vänsterpartiet* i motion A8 innebär förslaget om ny diskrimineringslagstiftning att diskrimineringsfrågorna nu ges en mycket stark legalistisk prägel. Tyngdpunkten läggs på individuella kränkningar och rättigheter snarare än på strukturella förhållanden och på diskriminering som ett uttryck för maktordningar i samhället. Det behövs bra och välfungerande lagstöd och tillsynen måste vara välorganiserad och effektiv, men kampen för lika rättigheter och kampen mot rasism och kvinnors underordning får inte reduceras till en fråga om lagar mot diskriminering. Regeringens förslag innebär en urholkning av det systematiska arbetet med att förebygga diskriminering och främja likabehandling. Partiet pekar på konsekvenserna av regeringspolitiken på arbetsmarknadsområdet som urholkar de viktigaste och mest grundläggande skydden mot godtycke och diskriminering. Med den diskrimineringsansats som finns i propositionen flyttas fokus från politiska maktanalyser av över- och underordning till att handla om vad som kan lösas juridiskt i en rättssal. Diskrimineringsproblematiken reduceras till en fråga om förment neutral ”likabehandling”. *Vänsterpartiet* efterlyser en betydligt mer generell och enhetlig lagstiftning och anser att regeringen bör tillsätta en utredning om detta (yrkande 1). Partiet vill också ha en separat lag för arbetslivet. Den del av diskrimineringslagstiftningen som rör arbetslivet måste samspela med övrig arbetsrättslig lagstiftning och de normer och tvistelösningsmekanismer som är etablerade på arbetsmarknaden. En särskild lagreglering för arbetslivet skulle bidra till ett mer effektivt diskrimineringskydd och underlätta för dem som ska tillämpa lagstiftningen. Den skulle signalera att diskriminering är en viktig facklig fråga (yrkande 2).

### **Utskottets ställningstagande**

Diskriminering utgör ett brott mot grundläggande mänskliga rättigheter. Ett sätt att motverka diskriminering och därmed verka för grundläggande mänskliga rättigheter är genom lagstiftning. Utskottet anser inte att en stark och utvecklad lagstiftning på något sätt står i motsatsförhållande till andra insatser mot diskriminering. Civilrättslig lagstiftning mot diskriminering har i vårt land i stor utsträckning byggts på en kombination av förbudsregler och olika former av framtätsyftande åtgärder. Tanken är att arbete för lika rättigheter på ett mera generellt plan ska samverka med lagstift-

ningen till skydd mot diskriminering i enskilda fall. Det är enligt utskottets mening inte fråga om ett antingen/eller utan om ett både/och. I detta ärende ligger fokus på lagstiftningsåtgärder.

En välutvecklad lagstiftning är en nödvändighet och ett mycket viktigt verktyg för att värna den grundläggande principen om allas lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor. En sådan lagstiftning måste också finnas för att Sverige ska kunna leva upp till sina internationella åtaganden.

Betydelsen av samarbete mellan parterna på arbetslivets område är enligt utskottets mening lika stor som tidigare, vilket kommer till uttryck genom att samverkansreglerna i den nuvarande jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning förs över till den nya lagen. På det sättet framhävs också parternas gemensamma ansvar i det konkreta arbetet.

Utskottet kan inte ansluta sig till synsättet att lagstiftningen skulle kunna leda till att generella problem med ojämlika och ojämställda maktförhållanden blir osynliga. Tvärtom har lagstiftningen sin givna plats i det perspektivet. Förslagen är ägnade att bidra till rättvisa och jämlikhet inte bara mellan enskilda människor. De kan också antas bidra till att stärka utsatta grupperns ställning på arbetsmarknaden och i samhällslivet i övrigt.

När det gäller *lagens struktur* är följande att säga. Lagen är indelad i sex kapitel med 1. definitioner av bl.a. begreppen direkt och indirekt diskriminering och ett antal diskrimineringsgrunder, 2. själva förbuden upptagna under respektive samhällsområde, 3. reglerna om aktiva åtgärder, 4. tillsynen, 5. regler om ersättning och ogiltighet och 6. rättegången. Lagen har på samma sätt som flera av de nuvarande lagarna "blandad" karaktär såtillvida att det finns både civilrättsliga och offentlighetsrättsliga regler. En effekt av att diskrimineringsförbud som rör olika samhällsområden nu förs samman blir att lagen också kommer att innehålla såväl arbetsrättslig som allmän skadeståndsrättslig reglering, vilket i sin tur innebär att lagen om rättegången i arbetstvister blir tillämplig i vissa delar och vanliga regler för dispositiva tvistemål i andra delar.

Enligt utskottets mening är dispositionen överskådlig och betydligt mer lättillgänglig än lagstiftningen i dess nuvarande struktur med sju olika lagar. Utskottet kan inte se att de alternativ som förordas av Socialdemokraterna, dvs. regler om arbetslivet i ett särskilt kapitel, eller av Vänsterpartiet, dvs. motsvarande regler i en särskild lag, skulle underlätta tillämpningen eller på annat sätt vara överlägsna. Diskrimineringsförbuden rör arbetslivet i vidare mening än det som specifikt avser arbetsrätten och parternas förhandlingssystem. Det kan dessutom tänkas att olika diskrimineringsförbud skulle kunna aktualiseras i ett enskilt fall, t.ex. förbuden inom arbetslivet och inom arbetsmarknadspolitisk verksamhet.



Att skilja ut det som i en vidare mening rör arbetslivet skulle enligt utskottets mening inte innebära några fördelar. Det skulle innebära uppreningar. Till exempel skulle bestämmelser om rättegång och påföljder återfinnas i flera olika kapitel respektive i de olika lagarna.

Utskottet vill till sist framhålla att det är naturligt att den nya lagstiftningen utvärderas när det har gått tillräckligt lång tid för att man ska kunna göra en reell bedömning av utfallet. Något initiativ från riksdagens sida i denna fråga kan inte anses behövligt.

Med det anförda avstyrks motionerna A7 yrkandena 2, 5, 6 och 11 (s) och A8 yrkandena 1 och 2 (v).

## Informationsinsatser

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner som tar upp frågor om behovet av information om den nya lagstiftningen m.m. Utskottet föreslår att motionerna avslås av riksdagen.

Jämför reservationerna 3 (s) och 4 (v, mp).

## Propositionen

Några konkreta förslag som gäller information om den nya lagstiftningen finns inte i propositionen, men frågan tas upp i ett avsnitt om konsekvens- och kostnadsanalys. Regeringen pekar på den annons- och informationskampanj som ombudsmännen mot diskriminering genomförde år 2004 efter det att 2003 års allmänna lag mot diskriminering trätt i kraft. Regeringen utgår från att det kommer att behövas insatser för information och kunskapsöverföring om den nya lagens räckvidd och innehåll och avser att återkomma i frågan.

## Motionerna

*Socialdemokraterna* gör i motion A7 bedömningen att det uppstår ett stort informations- och utbildningsbehov när den nya lagstiftningen träder i kraft. Om principerna om likabehandling och icke-diskriminering ska bli en realitet i arbetslivet fordras det att fackligt förtroendevalda, anställda, fackliga medlemmar och arbetsgivare får information och utbildning. Regeringen bör enligt *Socialdemokraterna* säkerställa att medel för information och utbildning inom diskrimineringsområdet avsätts till arbetsmarknadens parter (yrkande 1).

Även *Vänsterpartiet* tar upp frågan om information och utbildning. För att lagen ska tillämpas på ett korrekt sätt på landets arbetsplatser kommer behovet att vara stort av informations- och utbildningssatser som rik-

tas till såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationer. Partiet menar att det är rimligt att staten ansvarar för och finansierar en sådan utbildnings-satsning. Regeringen bör skyndsamt återkomma med förslag (yrkande 3).

### **Utbildningsutskottets yttrande**

Utbildningsutskottet hänvisar till en offentlig utfrågning om lagen om lika-behandling av studenter i högskolan som utskottet anordnade den 3 april 2008 med deltagande av representanter från Utbildningsdepartementet, Handikappombudsmannen, Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Sveriges universitets- och högskoleförbund, Sveriges universitetslärarförbund och Sveriges förenade studentkårer. Syftet med utfrågningen var att belysa hur lagen om likabehandling av studenter har fungerat sedan ikraftträdandet den 1 mars 2002.

Vid utfrågningen framhöll olika deltagare betydelsen av information till dem som berörs av lagstiftningen. I yttrandet delar utbildningsutskottet denna ståndpunkt och anser att Diskrimineringsombudsmannen, högskolor, universitet, studentkårer och andra berörda aktörer har en viktig uppgift i att inom högskolans område sprida information om den nya diskrimineringslagstiftningen. Studenter inom högskolan och sökande till högskoleut-bildning bör vara medvetna om de rättigheter och det skydd mot diskriminering som de har enligt den nya lagen. Högskolans studenter bör dessutom informeras årligen eftersom nya studenter påbörjar studier varje termin. Enligt utbildningsutskottet bör även personalen inom högskolan, för att kunna fullgöra sitt arbete på bästa sätt, vara informerad om diskri-mineringslagstiftningens bestämmelser och innebörd.

### **Utskottets ställningstagande**

Utan tvekan kan den nya lagen kräva informations- och utbildningsinsat-ser, vilket också framhålls i utbildningsutskottets yttrande och i de nu berörda motionerna. Detta gäller särskilt den nya ombudsmannamyndighe-ten och de nya diskrimineringsgrunderna. I sammanhanget är det värt att notera att både myndigheter och många enskilda organisationer verkar genom bl.a. information och upplysning i frågor om diskriminering och lika rättigheter. De fackliga organisationerna, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och arbetsgivarorganisationerna har här en central roll. Betydelsefulla är också de lokala verksamheterna mot diskriminering.

Utskottet kan konstatera att regeringen uppmärksammar frågan och avser att återkomma. Utskottet förutsätter att informationsbehovet blir stort och att erforderliga resurser kan ställas till förfogande för ändamålet. Det finns i övrigt inte anledning till något initiativ från riksdagens sida om informa-tionsinsatsernas inriktning eller detaljer. Motionerna A7 yrkande 1 (s) och A8 yrkande 3 (v) avstyrks.

## Skydd för juridiska personer

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas ett motionsyrkande om diskrimineringskydd för juridiska personer. Utskottet föreslår att yrkandet avslås av riksdagen.

Jämför reservation 5 (v).

### Bakgrund

Den nuvarande diskrimineringslagstiftningen skyddar endast fysiska personer. Bestämmelser som innebär visst skydd mot diskriminering av juridiska personer finns dock i annan befintlig lagstiftning. Dit hör kravet på saklighet och opartiskhet enligt 1 kap. 9 § regeringsformen som gäller för den offentliga förvaltningen. I Diskrimineringskommitténs uppdrag (dir. 2002:11) ingick att överväga om ett skydd mot diskriminering av juridiska personer ska införas. Kommitténs lagförslag omfattade förbud mot diskriminering av juridiska personer i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, medlemskap m.m., varor, tjänster och bostäder liksom i fråga om offentlig anställning och offentligt uppdrag.

### Propositionen, motionen och utskottets ställningstagande

Regeringen föreslår inte något skydd för juridiska personer utan anser att frågan bör analyseras vidare.

*Vänsterpartiet* menar i motion A8 (yrkande 5) att det är av stor vikt att åstadkomma ett skydd för juridiska personer. Exempelvis är invandrade småföretagare som diskriminerats när de ansökt om banklån i stort behov av skydd i diskrimineringslagstiftningen. Regeringen bör återkomma med förslag.

*Utskottet* kan liksom regeringen konstatera att frågan om ett skydd för juridiska personer är principiellt och praktiskt betydelsefull. Utskottet delar regeringens uppfattning att frågan bör analyseras närmare än vad kommittén gjort. Regeringen avser att i annat sammanhang återkomma till hur en sådan reglering skulle kunna utformas. Detta bör avvaktas. Motion A8 yrkande 5 (v) avstyrks.

## Allmänna frågor om aktiva åtgärder m.m.

### **Utskottets förslag i korthet**

I avsnittet behandlas motionsyrkanden om att lagen bör utvidgas i fråga om krav på aktiva åtgärder. Utskottet anser att yrkandena bör avslås av riksdagen.

Jämför reservationerna 6 (s), 7 (v) och 8 (mp).

### **Bakgrund**

På arbetslivsområdet finns bestämmelser om aktiva åtgärder endast för diskrimineringsgrunderna kön och etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Reglerna finns i jämställdhetslagen (1991:433) respektive lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Krav på aktiva åtgärder enligt dessa arbetsrättsliga diskrimineringslagar är av olika slag och olika ingripande.

Jämställdhetslagen innehåller en mer omfattande reglering. Båda lagarna ställer krav på aktivt arbete exempelvis i fråga om ett målinriktat arbete, arbetsförhållanden och rekrytering. Jämställdhetslagen innehåller dessutom bestämmelser om mer långtgående aktiva åtgärder, t.ex. om att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap, att kartlägga löner och att upprätta handlingsplan för jämställda löner och jämställdhetsplan. Skyldigheten att upprätta planer gäller arbetsgivare som har minst tio arbetstagare sysselsatta. En arbetsgivare som inte följer dessa regler kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter.

På utbildningsområdet finns bestämmelser om aktiva åtgärder i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Denna skyldighet omfattar samtliga de diskrimineringsgrunder som regleras i lagen, dvs. köns- tillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Högskolorna ska årligen upprätta en plan som ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter och för att förebygga och förhindra trakasserier. Till skillnad från de nyssnämnda lagarna på arbetslivsområdet finns ingen vitesmöjlighet mot en högskola som inte fullgör sina skyldigheter. Även lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever innehåller bestämmelser om aktiva åtgärder. Enligt lagen ska den som ansvarar för den verksamheten enligt skollagen – staten, en kommun, ett landsting eller en enskild – bedriva ett målinriktat arbete för att främja barns och elevers lika rättigheter och motverka diskriminering på de grunder som regleras i lagen. Det är i första hand huvudmannen för verksamheten som ska se till att det finns en likabehandlings-

plan för varje enskild verksamhet. Inte heller på detta område finns någon vitesmöjlighet mot en skola som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder enligt lagen.

Diskrimineringskommittén ansåg att bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet borde avse samtliga diskrimineringsgrunder. Kommittén föreslog också att kravet på aktiva åtgärder inom utbildningsområdet borde omfatta alla utbildningsområden och samtliga diskrimineringsgrunder, dvs. även könsidentitet och ålder. Även på området värnplikt och civilplikt föreslogs regler om aktiva åtgärder, dock inte i fråga om ålder.

### **Propositionen**

Regeringen föreslår inte någon utökning av bestämmelserna om aktiva åtgärder. I propositionen konstateras att det inte finns någon utvärdering av effekter och resultat av de olika delarna av dagens skyldigheter och att en sådan också saknas i kommitténs betänkande. Det finns därmed ingen klar och entydig bild av om reglerna haft effekter på företagens förebyggande arbete mot diskriminering. Inte heller har konsekvenserna av kommitténs förslag om aktiva åtgärder, som innebär nya förpliktelser för företagen, utretts eller kvantifierats i någon närmare omfattning. Regeringen pekar också på riktlinjerna för det fortsatta arbetet med regelförenkling.

### **Motionerna**

*Socialdemokraterna* framför i motion A7 yrkande 7 att mer behöver göras för att komma till rätta med de svårigheter som många grupper möter på arbetsmarknaden. Det handlar både om att värna mänskliga rättigheter och att tillvarata alla resurser som står till buds. För att nå resultat måste arbetet mot diskriminering genomföras systematiskt och kontinuerligt. Den fortsatta utvecklingen måste följas noggrant av regeringen, och en översyn måste göras efter att lagen varit i bruk en tid. Vid behov bör ytterligare åtgärder mot diskriminering genomföras. Socialdemokraterna anser att lika-behandlingsplaner i arbetslivet då bör övervägas för alla lagens diskrimineringsgrunder.

*Vänsterpartiet* framför i motion A8 att regeringens resonemang och hänvisningar till bl.a. Svenskt Näringsliv illustrerar regeringens brist på ambitioner att undanröja orsakerna till diskriminering. Ett systematiskt arbete med att analysera och åtgärda rutiner och strukturer som – medvetet eller omedvetet – orsakar diskriminering på en arbetsplats är det viktigaste verktyget för att uppnå varaktig förändring. Den administrativa börda det eventuellt innebär för arbetsgivare bör ses som en självklar del av det ansvar som arbetsgivarskapet innebär. Frihet från diskriminering är ingen lyx som kan väljas bort om det blir för besvärligt eller dyrt. Vänsterpartiet anser att dagens krav på årliga jämställdhetsplaner bör utvidgas till att gälla årliga

likabehandlingsplaner som omfattar alla diskrimineringsgrunder. Detta bör även gälla utbildningsanordnare. Krav på aktiva åtgärder bör också gälla inom värnplikt och civilplikt. Riksdagen bör återkomma med förslag om detta (yrkandena 12 och 13).

Även *Miljöpartiet* anser i motion A9 (yrkande 6) att arbetsgivarens skyldighet att vidta aktiva åtgärder bör avse alla diskrimineringsgrunder. Partiet framför att kraven på aktiva åtgärder inte är särskilt högt ställda. De innebär ett krav på eftertanke och reflektion över hur öppen och tillgänglig arbetsplatsen är ur ett antal perspektiv. Det kan gälla att de kanaler som används inte i praktiken är diskriminerande. De hänsyn som gör sig gällande vad gäller jämställdhet och etnisk och religiös diskriminering gör sig i hög grad gällande även vad gäller de övriga diskrimineringsgrunderna. Partiet exemplifierar med att en utlysningsslag metod i praktiken bara når nyutbildad, yngre arbetskraft eller att ett omklädningsrum inte kan användas av en transperson. Det kan bl.a. medföra fördelar vid rekrytering. Lagstiftningen skulle dessutom bli mer lättbegriplig och överskådlig. Miljöpartiet anser att dessa skäl i än högre grad gör sig gällande för utbildningsanordnare. Lika tillgång till en kvalitativ utbildning är en grundläggande samhällslig rättighet. Kravet på aktiva åtgärder för utbildningsanordnare bör enligt motionen omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder.

### **Utbildningsutskottets yttrande**

I fråga om bestämmelserna om aktiva åtgärder, t.ex. likabehandlingsplaner, bör omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder hänvisar utbildningsutskottet till att regeringen anser att frågan behöver utredas ytterligare. I yttrandet framför utskottet att riksdagen inte bör föregripa det planerade utredningsarbetet.

### **Utskottets ställningstagande**

I dag finns regler om aktiva åtgärder som avser diskrimineringsgrunderna kön respektive etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning. Regeringen vill av flera olika skäl för närvarande inte utvidga bestämmelserna om aktiva åtgärder på arbetslivets område till fler diskrimineringsgrunder. Regeringen hänvisar till att någon utvärdering av effekter och resultat av de olika delarna av dagens skyldigheter inte har gjorts och att någon sådan inte heller finns i Diskrimineringskommitténs betänkande. Utskottet kan för sin del också konstatera att det inte finns någon klar och entydig bild om och på vilket sätt de bestämmelser som nu finns var för sig eller sammantagna haft effekter på det förebyggande arbetet. Med det nuvarande bristfälliga kunskapsläget är det inte motiverat att ytterligare bygga ut reglerna om aktiva åtgärder.

De aktiva åtgärderna bör enligt utskottets mening ses i ljuset av regeringens målsättning att minska de administrativa kostnaderna för företagen med 25 % till 2010. Arbetet med regelförenkling är ett av medlen för regeringens mål om fler jobb. Enligt en uppskattning som Verket för näringslivsutveckling (Nutek) gjort på uppdrag av regeringen uppgick de administrativa kostnaderna på området Arbetsrätt till 6,4 miljarder kronor år 2006. Med de förenklingar på området som föreslås i den nu behandlade propositionen – utskottet återkommer till den frågan – kommer företagens administrativa kostnader att minska med 25 %. Siffran ger enligt utskottets mening en antydning om vad ytterligare krav på aktiva åtgärder skulle medföra.

Till detta kommer att regler av denna karaktär inte får vara alltför allmänt hållna och opreciserade, i varje fall inte om efterlevnaden ska kunna framtvingas med vitesförelägganden. Det är från rättssäkerhetssynpunkt viktigt att den som riskerar att träffas av ett vitesföreläggande har rimlig möjlighet att förutse vad skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder faktiskt innebär. Som regeringen konstaterar finns det även en del oklarheter i förhållande till de nuvarande kraven på aktiva åtgärder. Skillnaden är dock att många arbetsgivare och utbildningsanordnare redan i dag arbetar aktivt för att främja lika rättigheter och möjligheter i förhållande till vissa diskrimineringsgrunder. Det finns informationsmaterial som utarbetats av ombudsmännen och även rekommendationer. På jämställdhetsområdet har många av de aktiva åtgärderna dessutom EG-rättsliga förebilder eller motsvarar EG-rättsliga förpliktelser. Ett ytterligare skäl att däremot ställa sig tveksam till nya förpliktelser är att vissa av dem sammanfaller med vad som redan krävs enligt arbetsmiljölagsstiftningen och även annan lagstiftning.

Utskottet ansluter sig till regeringens slutsats att det för närvarande inte är lämpligt att utöka eller ändra de krav som finns i dag. Utskottet värdesätter att frågan om och på vilket sätt kravet på aktiva åtgärder bör utökas till fler diskrimineringsgrunder och nya samhällsområden bör utredas vidare. Det är bra att regeringen avser att ta ett samlat grepp på frågorna, vilket utskottet antar kan ske inom en inte alltför avlägsen framtid. Utskottet instämmer i utbildningsutskottets bedömning att detta utredningsarbete inte bör föregripas.

Med det anförda avstyrks motionerna A7 yrkande 7 (s), A8 yrkandena 12 och 13 (v) och A9 yrkande 6 (mp).

## Frågor som rör diskrimineringsgrunden kön

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas frågor som rör diskrimineringsgrunden kön, däribland propositionens förslag om jämställdhetsplaner, lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner. I motioner yrkas att de nuvarande reglerna i jämställdhetslagen förs över till den nya diskrimineringslagen. Utskottet föreslår att riksdagen med avslag på motionerna antar propositionens lagförslag i denna del.

Jämför reservationerna 9 (v), 10 (s, v, mp) och 11 (mp).

### *Målsättningsstadgande*

### **Motionen och utskottets ställningstagande**

*Vänsterpartiet* konstaterar i motion A8 yrkande 4 att bestämmelsen i nuvarande 1 § andra stycket jämställdhetslagen om att lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet har tagits bort i den nya lagen. Partiet anser att detta är mycket olyckligt eftersom det osynliggör det samhällsproblem som lagen är till för att bekämpa, nämligen att kvinnor är underordnade och diskriminerade. Paragrafen bör skrivas in i den nya lagen.

*Utskottet* vill framföra följande. Den nuvarande särskilda målsättningsbestämmelsen om att lagen ”siktat till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet” tillkom i samband med 1991 års jämställdhetslag. Lagreglerna i 1991 års lag är liksom i den nu föreslagna lagen könsneutrala. Bakgrunden till målsättningsbestämmelsen var bl.a. kvinnornas sämre villkor på arbetsmarknaden. Syftet var att allmänt upplysa om lagens ändamål och att tjäna till ledning vid tolkningen av lagen (prop. 1990/91:113 s. 64). Den nya lagen utgår från att skyddet mot diskriminering är en mänsklig rättighet. Lagen har ett vidare syfte än att förbättra kvinnornas villkor i arbetslivet. Betydligt fler områden än arbetslivet omfattas av lagstiftningen. Lagen skyddar dessutom mot diskriminering på betydligt fler grunder än kön, och detta utan någon ”rangordning” bland diskrimineringsgrunderna. Utskottet vill dock understryka att det sagda inte utesluter att målsättningen om förbättrade villkor i arbetslivet för kvinnor i och för sig finns med som en bakgrund. Över huvud taget bör lagstiftning av detta slag få störst betydelse för människor som tillhör grupper som jämfört med andra grupper har en utsatt eller sämre position i samhället. Motion A8 yrkande 4 (v) avstyrks.



## *Jämställdhetsplaner, lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner*

### **Bakgrund**

Reglerna om aktiva åtgärder för jämställdhet har successivt byggts ut och skärpts sedan den första jämställdhetslagen trädde i kraft den 1 juli 1980. Reglerna var inledningsvis dispositiva på så sätt att andra regler kunde fastställas i kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. I 1991 års jämställdhetslag byggdes reglerna om aktiva åtgärder ut och preciserades. Det ställdes krav på att arbetsgivare med minst tio anställda skulle upprätta en årlig jämställdhetsplan med en översikt över vad som behövde göras på arbetsplatsen enligt reglerna om aktiva åtgärder. Det var fortfarande möjligt att ersätta reglerna i kollektivavtal. Dock ställdes kravet att kollektivavtalet skulle innehålla en materiell regelring inom de områden som lagen preciserade. Lagreglerna byggdes ut ytterligare 1994. Regler infördes om årlig kartläggning av löneskillnader, som dock inte gällde för arbetsgivare med mindre än tio anställda. Reglerna om aktiva åtgärder blev tvingande. Arbetsgivaren blev skyldig att iakttä lagens regler även om det fanns kollektivavtal. Med verkan från den 1 januari 2001 gäller krav på årliga lönekartläggningar och löneanalyser. Dessa regler gör inte något undantag för arbetsgivare med få anställda. Från samma tidpunkt gäller att arbetsgivaren ska upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Denna skyldighet gäller dock inte för arbetsgivare med mindre än tio anställda. Jämställdhetsplanen är kopplad till reglerna om handlingsplan för jämställda löner på det sättet att en redovisning av den senare planen ska tas in i den årliga jämställdhetsplanen. Begränsningsregeln i fråga om mindre arbetsgivare gäller i dag alltså jämställdhetsplanen och handlingsplanen för jämställda löner.

### **Propositionen**

Regeringens utgångspunkt är att nuvarande regler om aktiva åtgärder i jämställdhetslagen bör föras över till den nya lagen och tillämpas på samma sätt som i dag. Ändringar föreslås dock när det gäller jämställdhetsplaner, lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner. Regeringen föreslår att arbetsgivare ska vara skyldiga att upprätta jämställdhetsplan, göra lönekartläggning och upprätta handlingsplan för jämställda löner vart tredje år i stället för som nu varje år. I fråga om jämställdhetsplaner bör detta skapa bättre förutsättningar för arbetsgivare att planera långsiktigt och bedöma vad åtgärderna resulterat i. Regeringen anser också att fler arbetsgivare än i dag bör undantas från kravet. Undantaget bör avse arbetsgivare som vid det senaste årsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare. Genom att undanta fler arbetsgivare kan den nya ombudsmannamyndigheten anpassa sina resurser bättre. Sannolikt kan lagens krav få bättre genomslag. I fråga om kravet på lönekartläggning, som liksom i dag ska avse

alla arbetsgivare, föreslås samma periodicitet. Med en treårsgräns skapas bättre förutsättningar för långsiktighet och bedömning av vad åtgärderna resulterar i. Den nuvarande skyldigheten för arbetsgivare med tio eller fler anställda att varje år göra en handlingsplan för jämställda löner ska i stället avse arbetsgivare med minst 25 anställda och vart tredje år.

I propositionen redovisas resultat från en enkätundersökning bland företag och myndigheter våren 2005, genomförd av Statistiska centralbyrån på uppdrag av JämO. Den visar att bland företagen hade endast drygt 30 % en aktuell jämställdhetsplan. Storleken på företag hade en stor betydelse för om arbetsgivaren hade en aktuell jämställdhetsplan. Företag med 10–49 anställda hade i betydligt mindre utsträckning än övriga en jämställdhetsplan.

### **Motionerna**

De tre oppositionspartierna har alla yrkat avslag på propositionen i några eller alla delar av dessa förslag.

*Socialdemokraterna* framför i sin motion A7 yrkandena 3 och 4 att lönekartläggningar är ett bra instrument för att synliggöra det faktum att kvinnligt dominerat arbete systematiskt värderas lägre än manligt dominerat arbete. Genom att synliggöra den strukturella lönediskrimineringen kan åtgärder sättas in för att åstadkomma långsiktiga förbättringar. Partiet hänvisar till en undersökning på det landstingskommunala området som visar att löneskillnader upptäckts i en mycket stor del av de kommuner och landsting som genomfört lönekartläggningar. Regeringens förslag kommer att få allvarliga konsekvenser. Förändringen leder inte till ett starkare skydd mot diskriminering utan snarare tvärtom. Risken är uppenbar att osakliga löneskillnader kommer att finnas vid ännu fler företag och att skillnaderna ökar. Ju oftare lönekartläggningar görs, desto tidigare kan löneskillnaderna fångas upp. Med regeringens förslag kommer dessutom varje kartläggning att ta mera tid. I stället för att göra årliga korrigeringar blir det som en nystart varje gång. Signalen blir att frågan inte prioriteras av regeringen och att den inte är lika viktig för alla arbetsplatser. En konsekvens kan bli att tvisterna kommer att öka. Partiet lägger fram lagförslag som skulle innebära att de nuvarande reglerna behålls.

*Vänsterpartiet* motsätter sig propositionens förslag i motion A8 yrkandena 14 och 15. Partiet menar att det är orimligt att dra ned ambitionsnivån. Förslaget om en gräns vid 25 anställda innebär att 1,1 miljoner anställda inte kommer att omfattas av jämställdhetslagens regler, vilket motsvarar ungefär en fjärdedel av alla anställda. Vänsterpartiet hänvisar till JämO:s granskningar som tydligt visar att de arbetsplatser som upprättat och följt ambitiösa jämställdhetsplaner också lyckats förebygga diskriminering och skapa jämställda arbetsplatser betydligt bättre än andra. När en plan väl upprättats är det ingen större börda att följa upp och förnya planen. Tvärtom är ett systematiskt förebyggande arbete det bästa redskapet för

arbetsgivare som vill leva upp till lagens krav på icke-diskriminering och likabehandling. Partiet lägger fram lagförslag som innebär att den nuvarande lydelsen av bestämmelsen om kartläggning och analys av löneskillnader respektive handlingsplan för jämställda löner behålls.

Även *Miljöpartiet*, i motion A9, motsätter sig propositionen i dessa delar. Partiet ser frågan om jämställda löner som central. En lägre värdering av kvinnors arbete och yrkesval begränsar deras löneutveckling och karriärmöjligheter och medför lägre ersättningar i socialförsäkringar och lägre pension. Miljöpartiet anser att regeringens förslag innebär att förutsättningarna för ett jämställt arbetsliv försämras. Om en jämställdhetsplan inte upprättas varje år blir risken att det kontinuerliga jämställdhetsarbetet ersätts med skrivbordsarbete vart tredje år. Att lönekartläggningar bara genomförs vart tredje år innebär att rutiner bryts. Partiet pekar också på att merparten av de kommuner och landsting som gjort kartläggningar upptäckt osakliga löneskillnader. Att arbetsgivare med färre än 25 anställda undantas från kravet på jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner innebär att över en miljon arbetstagare kommer att arbeta på arbetsplatser utan sådana planer. Miljöpartiet anser att dagens reglering bör behållas (yrkandena 2 och 3) och dessutom skärpas i ett avseende. Det ska inte kunna ta upp till tre år att justera löneskillnader som upptäcks, utan detta bör ske inom ett år (yrkande 4).

Ett yrkande motsvarande motion A9 yrkande 4 finns i motion A310 yrkande 2 av *Lars U Granberg (s)*. Det föreslås också att jämställdhetsplaner ska göras på alla arbetsplatser, inte bara på dem som har mer än tio anställda.

I den enskilda motionen A382 av *Thomas Bodström (s)* framförs att proceduren med vite mot en arbetsgivare som inte upprättar en jämställdhetsplan är lång och omständlig. Den medverkar inte till att jämställdhetsarbetet genomförs på ett effektivt sätt. Det vore enligt motionären effektivare om en arbetsgivare som inte upprättat en plan för jämställdhetsarbetet i stället ålades en straffavgift.

I motion A387 yrkande 1 av *Karin Pilsäter (fp)* framförs att handlingsplanen för jämställda löner kan verka bra i teorin. Sedan de nya reglerna infördes 2001 har ingenting hänt på aggregerad nivå, även om vissa förbättringar kan ses på individ- och gruppnivå. Lagens krav är svåra att leva upp till och kräver mycket arbete som inte medför motsvarande nytta. De stora problemen är de olika värderingarna av arbete i skilda sektorer. Detta löses inte genom handlingsplaner på enskilda arbetsplatser. För att minska regelkrånglet för företagare och för att kunna lägga större eftertryck på att de regler som finns verkligen följs bör kravet på planer avskaffas.

## Utskottets ställningstagande

*Jämställdhetsplanen* är ett viktigt instrument för det aktiva jämställdhetsarbete som ska bedrivas på arbetsplatserna. Planmässighet brukar anges som en viktig förutsättning för ett framgångsrikt aktivt jämställdhetsarbete. Genom att jämställdhetsplanen också till viss del ska vara tillbakablickande blir den en form av självkontroll som också kan ge bättre underlag för den kommande planeringen. Det är dock viktigt att planerna inte upprättas för sin egen skull utan blir ett aktivt och kontinuerligt planeringsinstrument i verksamheten på arbetsplatserna. Man kan diskutera med vilken periodicitet en plan bör upprättas och utvärderas. Ett år kan vara en kort tid för att planera och genomföra aktiva åtgärder som t.ex. utbildningsinsatser.

Utskottet vill betona att lagens regler om aktiva åtgärder för jämställdhet handlar om ett kontinuerligt och målinriktat arbete som avser arbetsförhållanden, rekrytering, utbildning, kompetensutveckling m.m. Utskottet delar regeringens uppfattning att det viktiga är att arbetsgivaren faktiskt upprättar planer som enligt utskottets mening ska fungera som levande och aktiva planeringsdokument. Detta är viktigare än att uppdatering och revidering sker varje år. Många förändringar kan ta längre tid att genomföra än ett år. Med en längre planeringshorisont ökar förutsättningarna att åstadkomma långsiktiga och substantiella förbättringar. Det sagda utesluter inte att enskilda parter kan komma överens om tätare revideringar av planen och att kollektivavtal kan träffas om detta. Utskottet kan inte se att det aktiva jämställdhetsarbetet skulle bli lidande av propositionens förslag om treåriga planer utan anser att oppositionens farhågor är överdrivna. Det är viktigt att framhålla att planerna ska vara levande i den meningen att de ständigt ska vara aktuella i det vardagliga arbetet. Som sägs i propositionen är det processen och inte dokumentet i sig som är avgörande för resultatet.

Även reglerna om *lönekartläggning* och analys är viktiga. Propositionen innebär i sak att reglerna ska tillämpas på samma sätt som i de nuvarande bestämmelserna i jämställdhetslagen men att kartläggning och analys bara behöver ske vart tredje år. Utskottet vill understryka att kravet på att göra en lönekartläggning gäller alla arbetsgivare oavsett antalet anställda. För den arbetsgivare som väl har kartlagt, analyserat och åtgärdat eventuella löneskillnader sker troligen inte så stora förändringar att årliga kartläggningar är motiverade. Utskottet kan dela regeringens bedömning att detta särskilt gäller i förhållande till kravet att kartlägga om lika lön betalas för likvärdigt arbete, där en jämförelse av lönerna görs mellan grupper som anses utföra likvärdigt arbete. De olägenheter som eventuellt skulle kunna uppstå t.ex. om personalomsättningen är stor bör enligt utskottets mening inte överdrivas.

Även reglerna om *handlingsplan för jämställda löner* ska enligt propositionen tillämpas på samma sätt som motsvarande bestämmelse i jämställdhetslagen. Handlingsplanen för jämställda löner kan betraktas som en del

av jämställdhetsplanen, eftersom den ska redovisas där. Det är dock fråga om två olika dokument. Enligt utskottet är det naturligt att handlingsplanen för jämställda löner upprättas med motsvarande periodicitet som jämställdhetsplanen och avser samma kategorier arbetsgivare.

När det gäller *kretsen av arbetsgivare* som ska upprätta jämställdhetsplan respektive plan för jämställda löner är regeringsförslaget att gränsen ska gå vid 25 arbetstagare. Arbetsgivare med färre anställda än så ska alltså inte behöva upprätta planer. Utskottet vill först återigen understryka att det här enbart handlar om upprättandet av planer, inte det aktiva arbete för jämställdhet och krav på lönekartläggning som gäller för alla arbetsgivare.

De ändrade reglerna måste ses tillsammans med regeringens ambition om regelförenkling. Åtgärden bör minska många arbetsgivares administrativa börda. Tidsåtgången för arbetet med lönekartläggning minskar och därmed också kostnaderna. Utskottet kan ansluta sig till regeringens bedömning att åtgärderna inte i praktiken bör ha några större negativa effekter på arbetet med jämställdhet på arbetsplatserna. Utskottet instämmer i att ytterligare underlag om skälen till att efterlevnaden är så låg bland små företag bör avvaktas. Eftersom det inte heller finns någon klar och entydig bild av på vilket sätt jämställdheten har påverkats av arbetet med jämställdhetsplaner är det rimligt att undanta ytterligare små företag.

Med det anförda avstyrks motionerna A7 yrkandena 3 och 4 (s), A8 yrkandena 14 och 15 (v) och A9 yrkandena 2 och 3 (mp). Utskottet anser att riksdagen bör anta regeringens lagförslag i denna del.

Ställningstagandet innebär att även motion A387 yrkande 1 (fp) bör avslås. Utskottet är således inte berett att förorda att kravet på att upprätta en handlingsplan för jämställda löner *helt avskaffas*.

När det sedan gäller förslagen om skärpning av lagen i fråga om *tiden för att korrigera de löneskillnader* som upptäcks vid en lönekartläggning vill utskottet hänvisa till bakgrunden till regeln (nuvarande 11 § jämställdhetslagen). I den situation som motionen avser handlar det i praktiken om att kostnadsberäkna och tidsplanera de lönejusteringar som kan behövas. Det kan också bli fråga om att planera andra typer av åtgärder som främjar en jämställd löneutveckling, t.ex. kompetensutveckling. Det är viktigt att framhålla att den omständigheten att en lön enligt planen ska justeras inte nödvändigtvis är liktydigt med att det rör sig om lönediskriminering. Det innebär å andra sidan inte heller att en arbetstagare är frånhand sin rätt att göra gällande ett brott mot diskrimineringsförbudet (prop. 1999/2000: 143 s. 78). Utskottet är inte berett att förordna en ändring av bestämmelsen. Motionerna A9 yrkande 4 mp och A310 yrkande 2 (s) avstyrks.

Frågan i motion A382 (s) om någon *annan sanktion än vite* är möjlig för den som underlåter att upprätta en jämställdhetsplan är kortfattat berörd i propositionen, detta med anledning av en skrivelse 2007 från JämO som primärt avsåg periodiciteten för jämställdhetsplaner. JämO var i skrivelsen inne på en ändrad periodicitet som ett led i regelförenklaringsarbe-

tet. I så fall borde det enligt skrivelsen kopplas till en verkningfull sanktion för den som underlåter att följa kravet. I propositionen konstateras att det saknas beredningsunderlag för att överväga någon annan sanktion än vite. Utskottet vill tillägga att lagstiftningen utgår från att de som omfattas av lagen frivilligt ska fullgöra sina skyldigheter enligt lagen. Möjligheten att förelägga vite ska ses som en yttersta åtgärd. Argumentet i motionen att vitesproceduren skulle vara omständlig kan därför inte ges någon större tyngd. Utskottet noterar dock att propositionen anger att även frågan om sanktionen bör belysas i den utredning om aktiva åtgärder som ska komma till stånd. Motion A382 (s) avstyrks.

## Frågor som rör diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet eller uttryck m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas motioner från den allmänna motionstiden med yrkanden om att könsuttryck m.m. ska vara en diskrimineringsgrund. Med hänvisning till att den nya diskrimineringslagen innebär att könsöverskridande identitet eller uttryck blir diskrimineringsgrund föreslår utskottet att motionerna avslås. I avsnittet behandlas också ett yrkande som avser lagen om fastställande av könstillhörighet i vissa fall. Även detta yrkande bör avslås.

Jämför reservation 12 (v, mp).

### Propositionen, motionerna och utskottets ställningstagande

Propositionen innebär att könsöverskridande identitet eller uttryck införs som en ny diskrimineringsgrund. Med begreppet avses i lagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Definitionen överensstämmer delvis med Diskrimineringskommitténs förslag.

I begreppet innefattas en persons mentala kön eller självupplevda könsbild, dvs. sådant som inte utan vidare är iakttagbart för andra. Det omfattar också hur någon uttrycker sitt sociala kön, exempelvis med kläder eller kroppsspråk. Det behöver inte enbart vara uttryck för någons ”könsidentitet”, utan det kan också handla om hur någon utmärks av sitt uppträdande eller utseende. Sammanhangen kännetecknas av vad man enligt propositionen kan kalla ett ”könsöverskridande” moment, i den meningen att det även avser förhållanden som ligger bortom eller utanför vad som vanligen, och i rättslig mening, menas med kön. Den nya diskrimineringsgrunden ska omfatta situationer som att någon inte identifierar sig som kvinna eller man och att någon genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som han eller hon ser som sitt eget. Det fram-

hålls att diskrimineringsgrundens räckvidd med nödvändighet inte har några helt skarpa avgränsningar. Den som identifierar sig eller uttrycker sig som exempelvis transvestit eller intersexuell ska kunna åberopa diskrimineringsförbudet.

Fyra motioner från den allmänna motionstiden föreslår att de nu berörda kategorierna omfattas av diskrimineringskydd.

*Vänsterpartiet* anser i motion So295 att könsidentitet bör tas in som en diskrimineringsgrund i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering (yrkande 11).

I motion So294 av *Helena Leander m.fl. (mp)* begärs att könsuttryck ska vara en diskrimineringsgrund (yrkande 28).

I motion A370 av *Eva-Lena Jansson m.fl. (s)* efterlyser man skydd för s.k. transpersoner på arbetsmarknaden.

Enligt motion A384 av *Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, mp, c, v)* bör lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning även vara tillämplig på transpersoner.

*Utskottet* ansluter sig till regeringens förslag om att införa en ny diskrimineringsgrund. Diskrimineringsförbudet ska gälla alla de samhällsområden som omfattas av lagen. Motionerna är därmed tillgodosedda genom propositionens lagförslag och kan avstyrkas. Utskottet återkommer till propositionens lagförslag.

*Vänsterpartiet* framför i motion A8 synpunkter på *lagen (1972:119) om fastställande av könstillhörighet i vissa fall*. Partiet menar att lagens krav på att en sökande ska ha genomgått sterilisering för att få sin könstillhörighet ändrad är diskriminerande mot transsexuella. Kravet bör tas bort (yrkande 10).

Den nu berörda frågan kommenteras i propositionen. Bakgrunden är att Jämställdhetsombudsmannen (JämO) fäst uppmärksamhet på saken och gjort bedömningen att lagens krav på sterilisering är könsdiskriminerande. Regeln innebär att den som sedan ungdomen upplever att han eller hon tillhör ett annat kön än det som framgår av folkbokföringen och sedan avsevärd tid uppträder i enlighet med detta och också måste antas göra det framdeles, kan få fastställt att han eller hon tillhör det andra könet. Sådan fastställelse meddelas dock endast om sökanden bl.a. undergått sterilisering eller av annan orsak saknar fortplantningsförmåga. Regeringen konstaterar för sin del att kravet på sterilisering gäller lika för kvinnor och män. Det är därmed könsneutralt och kan såtillvida inte anses könsdiskriminerande. Regeringen utgår från att JämO syftar på att kravet kan uppfattas som otillbörligt i förhållande till transsexuella. Eftersom diskriminering av transsexuella ses som könsdiskriminering skulle därför kravet kunna uppfattas som könsdiskriminerande. Regeringen säger sig inte vara beredd att i detta lagstiftningsärendet ta ställning till kravet om sterilisering men hänvisar till den beredning som pågår i Regeringskansliet av betänkandet *Ändrad könstillhörighet – förslag till ny lag (SOU 2007:16)*.

*Utskottet*, som under hand fått besked från Socialdepartementet att ett lagförslag är under beredning, ansluter sig till regeringens uppfattning att man inte i detta ärende bör ta ställning till kravet om ändrade villkor för fastställande av könstillhörighet. Motion A8 yrkande 10 (v) avstyrks.

## Frågor som rör diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet

### **Utskottets förslag i korthet**

I avsnittet behandlas frågor som rör diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet, däribland positiv etnisk särbehandling och villkor för att sådan ska vara möjlig. Utskottet föreslår att de i sammanhanget behandlade motionsyrkandena avslås av riksdagen.

Jämför reservationerna 13 (v), 14 (mp), 15 (v) och 16 (mp) och särskilt yttrande (s).

### **Propositionen**

Några förändringar i fråga om begreppet etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund föreslås inte. Diskrimineringsförbud ska gälla på alla de områden som omfattas av lagen. Positiv etnisk särbehandling ska inte vara tillåten på arbetslivsområdet. På utbildningsområdet ska förbudet mot diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet inte hindra att en folkskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

### **Motionerna**

*Vänsterpartiet* anser i motion A8 att positiv särbehandling på grund av etnicitet ska vara möjligt inom arbetslivet under specifika former. Arbetsgivare bör aktivt kunna söka upp nya medarbetare i en underrepresenterad grupp för anställning genom att särskilt efterfråga personer med utländsk bakgrund. Dessutom bör aktiva främjande åtgärder införas i lagen. Som exempel anges att flerspråkighet ska räknas som meriterande vid offentlig anställning och att det ska vara obligatoriskt för arbetsgivare att upprätta handlingsplaner för etnisk mångfald i fråga om rekrytering. *Vänsterpartiet* anser att det däremot inte bör lagstiftas om den form av positiv särbehandling som innebär att personer som tillhör en underrepresenterad grupp på grund av etnicitet ges företräde till anställning vid lika eller likvärdiga meriter (yrkande 7). I fråga om utbildningsområdet hänvisar partiet till den regel som innebär att högskolorna själva kan bestämma urvalsgrunder för en tredjedel, tidigare en femtedel, av platserna på en utbildning. Partiet menar att detta kan ge utrymme för en breddad rekrytering. Urvalsmetoder



bör utvecklas inom ramen för denna antagningsgrupp och insatser bör göras för att stödja högskolorna i användandet av dessa metoder. Regeringen bör se över på vilket sätt högskolor aktivt ska kunna efterfråga underrepresenterad grupp i fråga om etnicitet vid antagning (yrkande 8).

I *Vänsterpartiets* kommittémotion A349 från den allmänna motionstiden framförs förslag som avser rekryteringsprocessen. Arbetsgivare bör åläggas att före rekryteringen fastställa kravprofiler på de formella kvalifikationer som ställs för en anställning (yrkande 6). Man bör se över hur diskriminerande praktiker i rekrytering och arbetslivskarriär kan motverkas genom utvecklade rekryteringsrutiner. Regeringen bör tillsätta en utredning med ett sådant uppdrag (yrkande 7). I dag krävs tvärkulturell kompetens hos utbildningssamordnare och arbetsgivare, och det blir allt viktigare för företag och myndigheter att ha personer anställda som är flerspråkiga. Enligt Vänsterpartiet ska styrkt tvärkulturell kompetens, liksom flerspråkighet, räkna som merit vid alla offentliga anställningar (yrkande 8).

*Miljöpartiet* anser i motion A9 att positiv särbehandling på etnisk grund bör vara tillåten under vissa omständigheter även om det innebär ett avsteg från likabehandlingsprincipen. Partiet tar som exempel en arbetsgivare eller utbildningsanordnare som efter en grundlig analys vill använda sig av positiv särbehandling som en av flera åtgärder för att få bukt med en snedfördelning på arbetsplatsen. I olika försök att motverka diskriminering och hitta kompensatoriska åtgärder kan positiv särbehandling vara en användbar åtgärd. Partiet framhåller dock att en oinskränkt likabehandlingsprincip bör gälla på sikt. Öppningen för positiv särbehandling bör omprövas löpande och avskaffas när dagens stora samhällsskillnader har börjat gå tillbaka (yrkande 8).

Motion A337 av *Tommy Ternemar m.fl. (s)* yrkandena 1 och 2 framhåller att bl.a. personer med invandrabakgrund har särskilt svårt att få jobb. En lösning på problemet är att införa anonyma jobbsökningar så att enbart meriterna används i ett första urval. Arbetsförmedlingen kan också ta ett ansvar för att motverka diskriminering, t.ex. genom ta bort uppgifter om ålder, namn m.m. i den ”sökbank” som arbetsgivarna har tillgång till. Motionärerna anser också att arbetsförmedlingen bör kunna erbjuda stöd vid anställningsintervjun.

I motion A401 av *Karla López m.fl. (mp)* efterlyser motionärerna en utredning om hur mycket diskriminering kostar samhället. Frågan bör till skillnad från tidigare vara hur mycket arbetsgivarnas, fackens, politikernas och tjänstemännens diskriminering kostar, t.ex. när människor på grund av ovidkommande faktorer förhindras att uppnå sin potential. Det kan även gälla effekter i form av ohälsa eller bristande tillit. I motionen kritiserar utskottets ställningstagande förra året till ett likartat yrkande; enligt motionen handlar det bara om vilja och mod att ta tag i frågan på djupet.

## Utbildningsutskottets yttrande

### *Positiv etnisk särbehandling*

Utbildningsutskottet anser inte att positiv etnisk särbehandling bör tillåtas inom utbildningsområdet. Liksom regeringen anser utskottet att det finns principiella och praktiska problem med sådan särbehandling. De praktiska problemen består bl.a. i att avgöra vilken etnisk bakgrund som ska berättiga till särbehandling samt svårigheter som hänför sig till statistik, registrering och integritet.

### *Fördelningen av utbildningsplatser*

När det gäller den av Vänsterpartiet väckta frågan om urvalsmetoder vid fördelning av vissa utbildningsplatser anför utbildningsutskottet följande.

Enligt 7 kap. 13 § och 23 § högskoleförordningen (1993:100), får högst en tredjedel av platserna på utbildning fördelas på grundval av de av högskolan bestämda urvalsgrunderna. Urvalsgrund kan bl.a. vara ”för utbildningen sakliga omständigheter”. Att använda etnisk tillhörighet som urvalsgrund är dock inte möjligt (prop. 2004/05:162, prop. 2006/07:107). I sammanhanget bör uppmärksammas att Högsta domstolen förklarar att det undantag från diskrimineringsförbud som uppställs i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan (7 §, andra stycket) inte omfattar positiv särbehandling vid olika meriter i samband med antagning till högskoleutbildning...Eftersom nämnda undantag inte ansetts tillåta positiv särbehandling och inte heller är förenligt med EG-rätten anser utskottet, i likhet med regeringen, att bestämmelsen inte bör flyttas över till den nya diskrimineringslagen.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet tar först upp frågan om positiv särbehandling. Frågan har upprepade gånger behandlats i arbetsmarknadsutskottet. Ett exempel är betänkande 2002/03:AU3 där utskottet efter ett ganska långt resonemang landade i slutsatsen att frågan är komplicerad och kräver ingående överväganden. Frågan omfattades av Diskrimineringskommitténs uppdrag.

Det kan inledningsvis konstateras att begreppet positiv särbehandling inte förekommer i svensk rätt. Det är därmed inte rättsligt definierat. Diskrimineringskommittén fann det slående hur många olika ord och begrepp det finns nationellt och internationellt som kan användas med snarlik eller näraliggande betydelse. Kommittén exemplifierade med svenska termer som särskilda åtgärder, aktiva åtgärder och kvotering. På engelska finns bl.a. termerna active measures, positive action och preferential treatments. Kommittén föreslog en definition av begreppet positiv särbehandling. Diskrimineringskommittén framhåller att utrymmet för positiv särbehandling – dvs. i vilka fall och i vilken utsträckning metoden kan användas – inte är en fråga som Sverige eller någon annan medlemsstat i EU förfogar över nationellt. Utrymmet bestäms av EG-rätten, som har företräde framför nationell rätt. Svenska lagregler om positiv särbehandling kan inte utformas eller tillämpas på ett sätt som går utöver EG-rätten. Enligt kommitténs lag-

förslag borde positiv särbehandling vara tillåten på etnisk grund och på grund av kön i arbetslivet. Kommittén föreslog också att positiv särbehandling på grund av kön ska vara tillåten på ett antal av de samhällsområden som omfattas av diskrimineringsförbuden.

I propositionen ansluter sig regeringen till de delar av kommitténs resonemang som anger att med positiv särbehandling avses särskilda åtgärder

- som innebär företräde, fördelar eller förmåner åt eftersatta eller underrepresenterade grupper,

- vars syfte är att uppnå reell jämställdhet eller jämlikhet i praktiken för personer i den gruppen,

- som är tillfälliga i den meningen att de tillämpas endast så länge det finns behov av dem, och

- vars tillämpning är en möjlighet och inte skyldighet.

I propositionen ansluter sig regeringen också till kommitténs slutsats att positiv särbehandling i EG-rättens mening inte enbart handlar om det fallet att den 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 hänvisningstagandet att positiv särbehandling tillämpas.

Som framgått ovan anser regeringen att positiv etnisk särbehandling inte ska vara tillåten i arbetslivet. Utskottet kan helt och hållet ansluta sig till de argument som regeringen stöder sig på. Invändningar är av både principiell och praktisk art. Att en individ positivt särbehandlas innebär att någon annan med likvärdiga meriter får stå tillbaka (missgynnas). I det enskilda fallet medför en ”statistisk rättvisa”, eller kollektiv rättvisa, en individuell nackdel för en annan person. Att främja den enes möjligheter på bekostnad av eller genom att kompromissa med den andres är en metod som inte bör tillgripas utan starka skäl och efter noggrant övervägande.

Till detta kommer de praktiska problemen. Hur en avgränsning ska göras av vilka målgrupper som ska komma i fråga för positiv etnisk särbehandling är svårlöst. I fråga om kön finns i princip två kategorier som utesluter varandra; om den ena gynnas missgynnas den andra. I fråga om positiv etnisk särbehandling finns många fler kategorier eller variabler än två. Det går inte att säga hur många etniska tillhörigheter eller grupper det finns, och vilka grupper som ska sättas före andra framstår som en öppen fråga. Utskottet ansluter sig också till det som utbildningsutskottet säger om praktiska svårigheter som hänför sig till statistik, registrering och integritet.

Ytterligare en viktig omständighet är att det inte är klarlagt om möjligheten till positiv särbehandling på grund av kön haft några positiva effekter. Utskottet anser liksom regeringen att frånvaron av dokumenterad nytta av positiv särbehandling inom jämställdhetsområdet i sig är ett skäl för att inte införa positiv särbehandling också i fråga om etnisk tillhörighet.

Utskottet noterar att Vänsterpartiet (motion A8 yrkande 7) och Miljöpartiet (motion A9 yrkande 8) förordar positiv särbehandling ”i specifika former” respektive ”under vissa omständigheter under en övergångsperiod”. Det förra syftar bl.a. på att räkna flerspråkighet som merit, ett yrkande som i fråga om offentliga anställningar också finns i Vänsterpartiets motion A349 (yrkande 8).

Att över huvud taget bestämma hur vissa typer av kvalifikationer, som t.ex. tvärkulturell kompetens eller flerspråkighet, ska bedömas i en situation som omfattas av diskrimineringsförbuden är enligt utskottets mening problematiskt, och detta gäller alldeles särskilt om vissa meriter kan förknippas med någon diskrimineringsgrund.

I Vänsterpartiets motion A349 finns ytterligare förslag som avser rekryteringsprocessen. Utskottet har behandlat motsvarande förslag tidigare, senast i betänkande 2006/07:AU11. Utskottet står fast vid det som sägs där om dessa förslag, som på olika sätt syftar till att minska risken för diskriminering i rekryteringssituationer. Det är vällovliga ambitioner. För att lägga grunden till en långsiktigt sund ekonomisk utveckling och skapa utrymme för en ökad välfärd i Sverige behöver rekryteringen av kompetent arbetskraft säkras. Diskriminering, oavsett grunden, motverkar denna målsättning. Grundprincipen på arbetsmarknaden bör dock vara att rekryteringsprocessen är en fråga mellan arbetsmarknadens parter.

Utskottet instämmer i regeringens slutsats att det inte är lämpligt att tillåta positiv etnisk särbehandling *vid anställningar eller i övrigt för arbetsgivare*. Samtidigt ska dock betonas att den nya lagen innebär en generell höjning av ambitionsnivån. Skydd mot diskriminering ska även gälla den som gör en förfrågan om arbete. Även praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft ska skyddas mot diskriminering mer effektivt än i dag. Detta främjar möjligheterna för personer med utländsk bakgrund att delta på lika villkor på arbetsmarknaden.

För *utbildningsområdets* del kan utskottet ansluta sig till vad utbildningsutskottet anför i sitt yttrande om urvalet vid antagning till högskolorna när den särskilda ”fria” antagningskvoten tillämpas. Som framgår av yttrandet begränsas denna antagning till ”för utbildningen sakliga omständigheter”. Att använda etnisk tillhörighet som urvalsgrund är inte möjligt, och inte heller tillåts positiv särbehandling (jfr NJA 2006 s. 683). Utskottet anser inte att något initiativ bör tas med anledning av Vänsterpartiets motion yrkande 8.

*Sammanfattningsvis* innebär det som nu har sagts att utskottet inte kan ställa sig bakom motionerna A8 yrkandena 7 och 8 (v), A9 yrkande 8 (mp) och A349 yrkandena 6–8 (v), som därför avstyrks.

Med anledning av synpunkterna i motion A337 av Tommy Ternemar m.fl. (s) om *anonyma jobbansökningar* vill utskottet hänvisa till att regeringen i ett annat sammanhang har initierat en försöksverksamhet inom offentlig sektor med avidentifierade ansökningshandlingar i samma syfte. En utvärdering ska vara klar i december 2008. Det ska också nämnas att

utskottet genom företrädare för IFAU under våren fått en presentation av ett försök med avidentifierade ansökningar i tre förvaltningar i Göteborgs stad som genomfördes under perioden 2004–juni 2006 (IFAU, rapport 2007:15) respektive av rapporten ”Leder anonyma jobbansökningar till lika möjligheter?” (IFAU, rapport 2007:28). Enligt den sistnämnda rapporten gav anonyma ansökningar alla samma chans till intervju. För kvinnor och personer med bakgrund utanför västvärlden innebär det en betydande ökning av chanserna.

Utskottet anser att regeringens överväganden i frågan bör avvaktas och avstyrker därför motion A337 yrkandena 1 och 2 (s).

När det slutligen gäller motionskravet om en *utredning om diskrimineringens samhällsekonomiska kostnader* vill utskottet hänvisa till sitt ställningstagande till motsvarande fråga i betänkande 2006/07:AU6, trots motionärens kritik av ställningstagandet. I betänkandet anfördes att det lär ”vara svårt, för att inte säga omöjligt, att avgöra diskrimineringens samhällskostnader”. Utskottet framförde också att det avgörande för att motverka diskriminering i stället är en tydlig och verksam politik på området, t.ex. genom en sammanhållen diskrimineringslagstiftning och genom att skadestånden vid diskrimineringen är kännbara. Utskottet står fast vid detta och kan nu konstatera att en sammanhållen diskrimineringslagstiftning med en ny form av ersättning till den som diskriminerats håller på att bli verklighet. Motion A401 (mp) avstyrks.

## Frågor som rör diskrimineringsgrunden ålder

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas frågor som rör diskrimineringsgrunden ålder och vilka undantag som ska vara möjliga. Utskottet föreslår att de i sammanhanget behandlade motionerna avslås av riksdagen.

Jämför reservationerna 17 (s), 18 (v) och 19 (s).

### Propositionen

Ålder blir en ny diskrimineringsgrund. Med ålder avses i den nya lagen ”uppnådd levnadslängd”. Diskrimineringsgrunden tar sikte på en fysisk persons levnadsålder, räknad från hans eller hennes födelse. Såväl barn, ungdom som äldre omfattas och det finns vare sig en nedre eller övre åldersgräns.

Förbudet gäller på områdena arbetsliv, utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet m.m., näringsverksamhet m.m. och medlemskap i vissa organisationer. Vissa undantag gäller. På arbetslivets område hindrar diskrimineringsförbudet inte ”tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-

efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal” eller särbehandling på grund av ålder ”om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet”.

### Motionerna

*Socialdemokraterna* anser i motion A7 att ett förbud mot åldersdiskriminering är önskvärt eftersom många arbetstagare har svårt att få eller behålla ett arbete på grund av ålder. Men när denna diskrimineringsgrund införs blir det tydligt att alla diskrimineringsgrunder inte är lika och således inte kan behandlas lika. Partiet pekar på att det i dag finns särregler både i lagstiftning och i kollektivavtal som har till syfte att främja och skydda olika åldersgrupper. Ett skydd mot åldersdiskriminering får inte innebära att dessa främjande åtgärder förbjuds (yrkande 9). Det föreslagna förbudet är dock inte tillräckligt. Även på andra områden upplever sig många, både yngre och äldre, diskriminerade på grund av ålder. Lagstiftningen bör därför ses över (yrkande 8).

*Vänsterpartiet*, som i motion A8 konstaterar att den nya lagen föreslås vara tvingande, anser det viktigt att förbudet mot åldersdiskriminering inte utformas så att det inkräktar på främjande åtgärder i lagstiftning och kollektivavtal som har till syfte att stärka äldres ställning på arbetsmarknaden. En presumtion bör gälla om att kollektivavtalsgrundad särreglering på grund av ålder motsvarar undantagsmöjligheterna. Avtalade villkor kopplade till ålder och år i yrket fyller en viktig funktion både för hälsa och för att undvika långvarig arbetslöshet för äldre. I åldersspecifik skyddslagstiftning som exempelvis LAS bör det, enligt detta resonemang, tydligt framgå av lagens förarbeten att en överrisk för långvarig arbetslöshet och hälsoskäl ska anses vara legitima skäl för undantag från diskrimineringsförbudet. Regeringen bör därför återkomma med förslag i enlighet med det ovan angivna (yrkande 9). I partimotion A344 från den allmänna motions tiden framförs att förbudet mot åldersdiskriminering måste tillåta särbehandling som har ett legitimt syfte (yrkande 17).

I motion A357 av *Barbro Westerholm (fp)* framhålls att äldre inte har samma skydd i konventioner som barn, och att det därför är viktigt att den lagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av ålder i arbetslivet utvecklas vidare till att omfatta övriga samhällsområden. Motionären pekar på ett antal frågor där åldersgränser innebär diskriminering eller negativ särbehandling av äldre: bilstöd, vissa hälsoundersökningar, seniorbostäder, låneinstitut, offentlig statistik, pensionsålder, utprovning av läkemedel m.m. Regeringen bör utreda hur den kommande lagen om diskriminering på grund av ålder också kan omfatta dessa samhällsområden.

*Mehmet Kaplan (mp)* hänvisar i motion A408 till de av Diskrimineringsutredningen föreslagna undantagen från skyddet mot åldersdiskriminering. Åldersrelaterade semestervillkor i kollektivavtal och lönetrappor för 16–19-åringars minimilöner ska anses vara befogad särbehandling. Det innebär

att det inte kommer att anses som diskriminering när unga får lägre lön för samma arbete och kortare semester. Motionären påtalar även de regler i LAS som ger äldre företräde till återanställning. Även unga människor måste få skydd mot diskriminering i den kommande lagstiftningen.

### Utskottets ställningstagande

Det är inte ovanligt att människor behandlas olika beroende på vilken ålder de har. I arbetslivet t.ex. utgår både lagregler och bestämmelser i kollektivavtal många gånger från att en viss förmån endast kommer den till godo som uppnått viss ålder. Ett annat exempel är turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist som i praktiken ofta innebär att en äldre arbetstagare har företräde framför en yngre. Föreställningar om betydelsen av ålder är inte ovanliga – unga människor antas sakna mognad och äldre antas brista i flexibilitet, motivation och öppenhet för nya idéer. I det enskilda fallet kan sådana antaganden vara helt felaktiga. Ibland är dock hänsyn till ålder helt godtagbart. Viss särbehandling kan vara rimlig och rationell och förenlig med övergripande mål. I förhållande till de övriga diskrimineringsgrunderna är detta särskilt tydligt i fråga om ålder. Svårigheten ligger i att skilja de godtagbara fallen av särbehandling på grund av ålder från de icke godtagbara.

Utskottet välkomnar att ålder tillförs som diskrimineringsgrund. I propositionen görs en genomgång av i vilka avseenden som undantag behövs. I det diskrimineringsförbud som avser arbetslivet finns två slag av undantag: 1) åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal och 2) ett mer generellt utformat undantag om särbehandlingen har ett berättigat syfte och medlen som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. De särregler av olika slag som finns i svensk lagstiftning i dag antas vara förenliga med EG-rätten.

Utskottet kan konstatera att just undantagen från förbudet föranleder synpunkter i motionerna. Varken Socialdemokraterna eller Vänsterpartiet invänder mot undantagen i sig. Båda partierna anser dock att främjande regleringar i kollektivavtal ska godtas mera generellt. Utskottet instämmer för sin del i regeringens bedömning att en presumtion för att en kollektivavtalsreglering överensstämmer med de undantag som är möjliga, ett ”carte blanche”, knappast är förenligt med det s.k. arbetslivsdirektivet 2000/78/EG. Utskottet kan i sammanhanget notera att regeringen i sin konsekvens- och kostnadsanalys utgår från att kollektivavtal med åldersgränser eventuellt kan behöva omförhandlas ur ett diskrimineringsperspektiv. Den ordning som förordas i motionerna vore tveksam även av andra skäl. Utskottet vill dock liksom regeringen hänvisa till att EG-domstolen förklarar att arbetsmarknadens parter har ett stort handlingsutrymme när det gäller formuleringen av social- och arbetsmarknadspolitiska mål liksom val av medel för att uppnå dem.

Motionerna A7 yrkande 9 (s), A8 yrkande 9 (v) och A344 yrkande 17 (v) avstyrks.

Med anledning av motion A408 (mp) kan utskottet bara konstatera att diskrimineringsgrunden omfattar såväl gammal som ung. Det är en annan sak att behovet av skydd typiskt sett kan vara olika för olika åldrar, och att diskrimineringsförbudet i praktiken kan komma att ha olika betydelse t.ex. för äldre än för yngre. I vad mån motionens exempel skulle omfattas av diskrimineringsförbudet eller inte är en fråga för rättstillämpningen. Motionen avstyrks.

När det t.ex. gäller hälso- och sjukvården – en fråga som uppmärksammas i motion A357 – kan utskottet liksom regeringen konstatera att det finns prioriteringar inom hälso- och sjukvården som innebär att ålder inte får vara avgörande. Utskottet vill på intet sätt utesluta att det kan förekomma skillnader i vård och behandling som beror på vilken ålder en person har.

Ett förbud mot diskriminering på grund av ålder är något principiellt nytt i svensk lagstiftning. Det som sagts ovan visar att frågan inte är okomplicerad. EG-rätten kräver inte ett diskrimineringsförbud på alla de områden som omfattas av den nya lagstiftningen. Det gäller t.ex. hälso- och sjukvården, socialtjänsten m.m. Utskottet är inte berett att nu förorda att diskrimineringsförbudet ska utvidgas till ytterligare områden. Det ska dock noteras att regeringen avser att återkomma till frågan om sådana diskrimineringsförbud i ett annat sammanhang.

Motionerna A7 yrkande 8 (s) och A357 (fp) avstyrks.

## Frågor som rör diskrimineringsgrunden funktionshinder

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas frågor som rör diskrimineringsgrunden funktionshinder och särskilt frågan om bristande tillgänglighet ska anses vara en form av diskriminering. Utskottet föreslår att de i sammanhanget behandlade motionsyrkandena avslås av riksdagen.

Jämför reservationerna 20 (s), 21 (v) och 22 (mp).

### Propositionen

Diskrimineringskommittén hade föreslagit ett diskrimineringsförbud avseende underlåtenhet att vidta åtgärder för tillgänglighet för personer med funktionshinder. Regeringen anser att frågan är angelägen men gör bedömningen att frågan om bristande tillgänglighet som en form av diskriminering bör beredas ytterligare eftersom den är komplicerad och kräver en fördjupad analys.



## Motionerna

Såväl Socialdemokraterna, Vänsterpartiet som Miljöpartiet tar upp frågan om bristande tillgänglighet som en form av diskriminering.

*Socialdemokraterna* framför i motion A7 att funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga ständigt riskerar att särbehandlas. Funktionshindrade bör tillförsäkras samma möjligheter som icke funktionshindrade att delta i arbetslivet. Det krävs att all diskriminering upphör och att aktiva åtgärder och insatser vidtas för att arbeta bort ojämlikheterna. Det handlar om övergripande fysisk planering och anpassning av lokaler, men också t.ex. om möjligheten att tillgodogöra sig information. Socialdemokraterna anser att det behövs en central genomgång av möjligheterna att driva på tillgänglighetsarbetet. Regeringen måste arbeta aktivt med frågan och snarast ta de ytterligare initiativ som behövs för att påskynda arbetet. Den utredning som regeringen tillsätter är bara ett sätt att vinna tid och ytterligare förhålla frågan (yrkande 12).

*Vänsterpartiet* beklagar i motion A8 att regeringen inte vill genomföra Diskrimineringskommitténs förslag. Underlåtenhet att tillgänglighetsanpassa bör definieras som en fråga om diskriminering, och detta bör genomföras skyndsamt. Någon närmare principiell utredning behövs inte, men regeringen bör däremot noggrant belysa kostnadsaspekterna. Det är också viktigt att noggrant följa hur praxis utvecklas när ett sådant förslag genomförs, så att lagstiftningen inte tolkas vare sig för snävt eller för vidsträckt och så att de skälighetsbedömningar som ska göras inte utmärks av för stor grad av godtycke. Regeringen bör återkomma med förslag (yrkande 6). Att bristande tillgänglighet ska vara diskrimineringsgrund föreslås även i Vänsterpartiets kommittémotion A321 (yrkande 6).

Även *Miljöpartiet* framställer kravet att bristande tillgänglighet ska anses som diskriminering, motion A9 (yrkande 5). I en verksamhet där man yrkesmässigt vänder sig till allmänheten bör det i möjligaste mån skapas förutsättningar för att funktionshindrade ska kunna ta del av verksamheten. Frågan är grundligt utredd, och det finns ingen anledning att vänta längre. Regeringen bör omgående återkomma med ett lagförslag.

I motionerna A346 av *Lars Elinderson och Ann-Charlotte Hammar Johansson (m)* och A351 av *Anne Marie Brodén (m)* efterlyser man en lagstiftning som utformas med den amerikanska ADA (The Americans with Disabilities' Act) som förebild. ADA slår bl.a. fast att offentliga och kommersiella verksamheter ska vara tillgängliga för alla. Enligt motion A346 har lagstiftningen medfört en imponerande attitydförändring. Enligt motion A351 har utgångspunkten för svensk lagstiftning i hög grad varit en stor tilltro till myndigheternas ”goda vilja”, medan man bortsett från tolknings-svårigheter och problem när prioriteringar måste göras på grund av resursbrist.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet instämmer i att frågan om tillgänglighet för funktionshindrade är angelägen. Diskrimineringskommitténs förslag har mött blandade reaktioner i remissbehandlingen. Frågan är ytterst komplicerad. Utskottet anser liksom regeringen att regler som gäller tillgänglighet måste ge ett tydligt och konkret underlag för näringsidkares och andras bedömningar av vilka åtgärder som ska övervägas. Även den som har ett funktionshinder måste kunna få vägledning om vilka krav som kan ställas. Till detta kommer den nog så viktiga frågan om ansvaret för de kostnader som är förenade med åtgärder för ökad tillgänglighet – utskottet noterar att även Vänsterpartiet vill ha den frågan belyst. Utskottet delar regeringens uppfattning att saken behöver utredas vidare och värdesätter att detta ska ske skyndsamt. Motionerna A7 yrkande 12 (s), A8 yrkande 6 (v), A9 yrkande 5 (mp) och A321 yrkande 6 (v) avstyrks.

Med anledning av motionerna om den s.k. ADA-lagen kan utskottet först konstatera att skyddet mot diskriminering av personer med funktionshinder genom den nya lagen mot diskriminering utvidgas till att fullt ut gälla på det sociala området. Som framgått ovan avser regeringen dessutom att skyndsamt låta komplettera Diskrimineringskommitténs överväganden när det gäller bristande tillgänglighet som diskrimineringsgrund. Utskottet är inte berett att ställa sig bakom de nu behandlade motionerna A346 (m) och A351 (m), som alltså avstyrks.

## Frågor som rör hälso- och sjukvården

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas ett motionsyrkande som rör rätten till hälso- och sjukvård ur ett diskrimineringsperspektiv. Utskottet föreslår att yrkandet avslås av riksdagen.

Jämför reservation 23 (v).

## Motionen och utskottets ställningstagande

*Vänsterpartiet* väcker i motion A8 yrkande 11 frågan om rätten till hälso- och sjukvård i Sverige. Partiet menar att asylsökande och papperslösa diskrimineras på grund av bosättningsbegreppet i hälso- och sjukvårdslagen. För att Sverige ska leva upp till sina internationella åtaganden måste asylsökande och papperslösa ges rätt till full sjukvård på samma villkor som alla andra, dvs. även för icke akuta sjukdomstillstånd. Det gäller också rätten till hälsoundersökning. Hälso- och sjukvård ska ges efter behov och efter bedömningar som vilar på vetenskap och beprövad erfaren-

het. Regeringen bör se över hälso- och sjukvårdslagen i syfte att åstadkomma en förändring som ger rätt till hälso- och sjukvård oavsett legal status.

*Utskottet* noterar att frågan uppmärksammas i propositionen med anledning av en remissynpunkt från Rädda Barnen. Regeringen bekräftar att såväl förbudet mot diskriminering inom hälso- och sjukvård enligt 2003 års lag om förbud mot diskriminering som hälso- och sjukvårdslagen utgår från bosättningsbegreppet. I förarbetena till 2003 års lag uttalades att de som inte uppfyller det grundläggande kravet i hälso- och sjukvårdslagen i fråga om bosättning inte kan anses vara i en jämförbar situation (prop. 2002/03:65 s. 151). I den nu behandlade propositionen uttalar regeringen att den utgångspunkten i sig inte är diskriminerande i den mening som EG-rätten och de svenska diskrimineringslagarna ger uttryck för. Regeringen tillägger att frågan om det av andra skäl finns anledning att ifrågasätta bosättningsbegreppet inte kan behandlas inom ramen för diskrimineringslagstiftningen. Regeringen föreslår alltså inte någon ändring i den delen. Utskottet gör inte någon annan bedömning än regeringen i denna fråga och avstyrker därför motion A8 yrkande 11 (v).

## Frågor som rör Diskrimineringsombudsmannen m.m.

### **Utskottets förslag i korthet**

I avsnittet behandlas frågor om den föreslagna nya myndigheten Diskrimineringsombudsmannen och hur myndigheten bör organiseras. Utskottet anser att de i sammanhanget behandlade motionsyrkandena bör avslås av riksdagen.

Jämför reservationerna 24 (v), 25 (mp), 26 (v) och 27 (mp).

### **Propositionen**

Den nya myndigheten, Diskrimineringsombudsmannen, ska ha tillsyn över bl.a. diskrimineringsförbuden på alla de grunder som omfattas av lagen. Myndigheten ska vara en myndighet under regeringen och ledas av en myndighetschef som även är ombudsman. Vid myndigheten ska det finnas ett råd som kan tillföra myndigheten sakkunskap i diskrimineringsfrågor och andra frågor som har betydelse för verksamheten. Ombudsmannens verksamhet ska regleras dels i den nya lagen mot diskriminering, dels i en ny lag om Diskrimineringsombudsmannen.

## Motionerna

I Vänsterpartiets och Miljöpartiets följdmotioner framförs synpunkter som rör den nya myndigheten. I ett antal motioner från den allmänna motionstiden framförs synpunkter som rör såväl de nuvarande enskilda ombudsmännen som en samlad ombudsmannamyndighet.

*Vänsterpartiet* välkomnar sammanslagningen av de nuvarande ombudsmännen i motion A8. Det är enligt partiet dock av stor vikt att specialistkompetensen inom respektive diskrimineringsområde bevaras inom myndigheten. Partiet anser att det behövs utredare och jurister med specialiserad expertis snarare än generalister inom diskrimineringsområdet. Man hänvisar till Diskrimineringskommitténs förslag om ett ombudsmannakollektiv med fem ombud och en chefsombudsman. Partiet anser att administrationen av den nya myndigheten bör utformas så att ett ombudsmannakollektiv skapas i syfte att bevara specialistkompetensen i den nya myndigheten (yrkande 16). En förutsättning för Vänsterpartiets accepterande av sammanslagningen är att det inrättas en separat jämställdhetsmyndighet med ett vidgat uppdrag. Kravet på en jämställdhetsmyndighet, framfört bl.a. av utredningen Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål (SOU 2005:66), är enligt partiet mer angeläget än någonsin i och med att JämO upphör som egen myndighet. Denna myndighet ska arbeta brett ur ett könsmaktsperspektiv och bevaka utvecklingen på jämställdhetsområdet. Den kan organiseras och arbeta på liknande sätt som motsvarande myndigheter i Norge och Danmark. En annan angelägen uppgift är att granska andra myndigheters jämställdhetsarbete (yrkande 17). – I partimotion A330 framförs att kravet på en jämställdhetsmyndighet som bevakar utvecklingen på jämställdhetsområdet är viktigare än någonsin (yrkande 3).

*Miljöpartiet* ansluter sig i motion A9 till förslaget att slå samman ombudsmännen men anser att respektive ombudsman bör finnas kvar och bilda ett ombudsmannakollektiv i den nya myndigheten. En sådan lösning innebär ett helhetsperspektiv utan att skillnaderna mellan de olika diskrimineringsgrunderna suddas ut. Den som är utsatt för flera typer av diskriminering ska inte kunna falla mellan stolarna utan mötas av en myndighet med ett s.k. intersektionalitetsperspektiv. Även om grunderna för diskriminering har mycket gemensamt finns det många särdrag, och diskrimineringen kan ta sig olika uttryck (yrkande 1). Miljöpartiet anser att de besparingar som kan antas uppstå på sikt till följd av effektivitetsvinster ska återgå till verksamheten. Partiet gör gällande att inte minst DO under flera år haft otillräckliga resurser för att möta behovet av hjälp från människor som upplever sig diskriminerade (yrkande 7). – I Miljöpartiets kommittémotion So294 från den allmänna motionstiden förordas att HomO tillförs medel för att öka tillsynen i fråga om HBT (yrkande 7).

Motion A226 av *Carina Ohlsson (s)* framhåller behovet av en myndighet för sektorsöverskridande jämställdhetsarbete.

Enligt motion A242 av *Carina Hägg (s)* kan en sammanslagning av ombudsmännen leda till en försvagning av samhällets förmåga att motarbeta kränkningar och diskriminering. Begreppet feminism är satt på undantag. Avsaknaden av en jämställdhetsmyndighet skiljer Sverige från EU i övrigt. I enlighet med internationell rätt bör könsdiskriminering hållas isär från bestämmelser om annan diskriminering. Det är angeläget att Sverige har en myndighet, JämO, som fokuserar på jämställdhetsfrågor (yrkandena 1–3).

I motion A304 av *Hillevi Larsson (s)* finns förslag om en äldreombudsman med uppdrag att värna och uppmärksamma de äldres intressen och bekämpa åldersdiskriminering. Frågan är extra angelägen med tanke på att regler mot åldersdiskriminering ska införas.

Motion A375 av *Börje Vestlund m.fl. (s)* avser HBT-frågor. Motionärerna anser det viktigt med en sammanhållen diskrimineringslagstiftning, men expertombudsmännen ska behållas tillsammans med en övergripande chefsombudsman. På det sättet får varje diskrimineringsgrund det fokus som krävs, samtidigt som samarbete kan ske i frågor som sträcker sig över flera diskrimineringsgrunder.

### Utskottets ställningstagande

En *sammanslagen myndighet* innebär att arbetet mot diskriminering och för lika rättigheter kan få större genomslagskraft, tyngd och auktoritet. Skyddet mot diskriminering stärks. Den nya ombudsmannamyndigheten får utökade befogenheter, som t.ex. tillträde till arbetsplatser och andra lokaler. Kompetens och erfarenheter som gäller en diskrimineringsgrund kan komma andra områden till godo. En myndighet som har ett samlat ansvar bör också medföra effektivitets- och samordningsvinster jämfört med att ansvaret är uppdelat på flera myndigheter. För såväl den som anser sig utsatt för diskriminering som den som diskrimineringsförbuden och reglerna om aktiva åtgärder riktar sig till bör en sammanslagen myndighet vara en fördel. Den sammanslagna myndigheten bör alltså generellt ses som en förstärkning.

Vid övervägandena om *utformningen av myndigheten* är det en given utgångspunkt att den kompetens som redan finns inom dagens myndigheter så långt som möjligt kan bevaras och vidareutvecklas. Som sägs i motionerna finns det både likheter och skillnader i fråga om de uttryck som diskrimineringen kan ta sig. Utskottet kan också hålla med om att det behövs såväl generalister som specialister på diskrimineringsområdet. Olika kompetenser kan också krävas för olika samhällsområden. Utskottet noterar att Diskrimineringskommitténs förslag till organisation av den nya myndigheten med ett ombudsmannakollektiv på fem personer inte utgick från diskrimineringsgrunder eller samhällsområden utan snarare från funk-

tioner. Utredningen säger själv att en organisation efter diskrimineringsgrunder skulle vara att i huvudsak behålla dagens struktur med olika myndigheter för olika diskrimineringsgrunder (SOU 2006:22, del 2, s. 222).

De tankar som framförs i motionerna om att inrätta myndigheten med utgångspunkt i olika diskrimineringsgrunder vore enligt utskottet som att ”skapa myndigheter i myndigheten”. Effektivitetsvinster skulle begränsas. Det skulle också kunna uppstå tveksamheter om ansvarsfördelningen. Den fördel som ligger i att den enskilde inte behöver fundera över på vilken grund han eller hon är mest diskriminerad skulle i viss mån gå förlorad. Utskottet anser att den modell som regeringen föreslår med ett särskilt råd som tillför sakkunskap i diskrimineringsfrågor m.m. framstår som överlägsen.

En fördel med en ombudsmannamyndighet som inte har diskrimineringsgrund som utgångspunkt för sin organisation är också att det inte behövs en ombudsman för varje enskild – och eventuellt även tillkommande – diskrimineringsgrund. Behovet av t.ex. en äldreombudsman (motion A304) blir mindre. Detta utesluter inte att den nya sammanslagna myndigheten beaktar de speciella förutsättningar som gäller för de olika diskrimineringsgrunderna.

Utskottet noterar i sammanhanget att regeringen i de utredningsdirektiv som beslutats när det gäller bildandet av Diskrimineringsombudsmannen (dir. 2008:25) utgår från att bemanningen ska ske enligt reglerna om övergång av verksamhet i 6 b § lagen om anställningsskydd. Detta bör enligt utskottet kunna bidra till att den kompetens som finns inom de nuvarande ombudsmannamyndigheterna inte går förlorad.

Det anförda innebär sammanfattningsvis att utskottet ställer sig bakom propositionens bedömning, som innebär att myndigheten ska ledas av en myndighetschef som också är ombudsman.

När det gäller en *särskild jämställdhetsmyndighet* vill utskottet hänvisa till behandlingen av motsvarande förslag i betänkande 2006/07:AU10 s. 14. Utskottet konstaterade där att regeringen i den föregående budgetpropositionen hade meddelat att en sådan myndighet inte skulle inrättas. Utskottet pekade på risken att en myndighet med ett uttalat ansvar för jämställdhetspolitiken skulle tränga undan jämställdhetsarbetet inom andra myndigheter. Den nya samlade ombudsmannamyndigheten bör generellt ses som en förstärkning jämfört med en myndighet för varje enskild diskrimineringsgrund. Det kan bli ett mera kraftfullt agerande t.ex. om missförhållanden behöver uppmärksammas. Förutsättningarna blir bättre att bedriva delar av den verksamhet som motionärerna tänker sig skulle ligga på en särskild jämställdhetsmyndighet. Det gäller t.ex. att följa den internationella utvecklingen och forskningen och att bedriva olika slag av utåtriktat arbete. Utskottet vänder sig därför mot den koppling som Vänsterpartiet gör mellan ombudsmannamyndigheten och en eventuell separat

jämställdhetsmyndighet (A8 yrkande 17 och A330 yrkande 3). Utskottet anser alltså inte att den samlade myndigheten innebär att argumentet för en särskild jämställdhetsmyndighet blir starkare.

Med anledning av vad som sägs i motion A242 (s) om att hålla isär olika diskrimineringsgrunder vill utskottet hänvisa till Diskrimineringskommittén som har gjort en jämförelse med andra länder. Det är enligt kommittén en mycket tydlig tendens att gå från separata myndigheter för olika diskrimineringsgrunder till samlade myndigheter för alla diskrimineringsgrunder. Ju fler diskrimineringsgrunder och samhällsområden som omfattas av lagstiftningen, desto större är incitamenten att ha en enda samlad myndighet. Kommittén anger bl.a. Storbritannien som exempel.

Den av Miljöpartiet aktualiserade frågan (motion A9 yrkande 7) om hur de *ekonomiska effekterna* av framtida eventuella effektivitetsvinster ska hanteras är enligt utskottets mening alltför tidigt väckt. Utskottet noterar i sammanhanget att regeringen gör bedömningen att sammanslagningen åtminstone initialt kan medföra ökade kostnader. Utskottet är inte heller berett att nu uttala sig om resurser för olika ändamål i verksamheten (So294 yrkande 7).

Med hänvisning till det nu sagda avstyrks motionerna So294 yrkande 7 (mp), A8 yrkandena 16 och 17 (v), A9 yrkandena 1 och 7 (mp), A226 (s), A242 yrkandena 1–3 (s), A304 (s), A330 yrkande 3 (v) och A375 (s).

## Frågor som rör ersättning till den som diskriminerats

### **Utskottets förslag i korthet**

I avsnittet behandlas propositionens förslag om en ny form av ersättning till den som diskriminerats, diskrimineringsersättning. Ett i sammanhanget behandlat motionsyrkande bör avslås av riksdagen.

### **Bakgrund, propositionen, motionen och utskottets ställningstagande**

I propositionen föreslås en ny påföljd vid överträdelser av den nya diskrimineringslagen – diskrimineringsersättning. Påföljden ska både utgöra ersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och avskräcka från diskriminering. Propositionen baseras på ett utredningsförslag i departementspromemorian Skadeståndsfrågor vid kränkning (Ds 2007:10). Utredaren skulle bl.a. överväga om ersättningsnivån vid diskriminering och andra överträdelser av diskrimineringslagarna ska kopplas till den allmänna skadeståndsrätten på det sätt som skett i ett avgörande av Högsta domstolen (NJA 2006 s. 170). I diskussionen hade det satts i fråga om ersättningens preventiva funktion kan uppnås på detta sätt. I målet hade Högsta domstolen (HD) utdömt 15 000 kr i stället för yrkade 120 000 kr. HD ansåg att

kränkningen i det aktuella fallet – en kvinna och hennes flickvän hade avvissats från en restaurang – utan tvivel var allvarlig men att ersättningen inte utan lagstöd borde fjärmnas alltför mycket från ersättningsnivåerna enligt skadeståndslagen i jämförbara fall.

I förarbeten till de nu gällande diskrimineringslagarna på arbetsrättens område uttalas att överträdelser av diskrimineringslagstiftningen ska ses som en allvarlig kränkning, vilket i rättstillämpningen bör leda till högre skadeståndsnivåer i diskrimineringsmål än vad som är vanligt i andra arbetsrättsliga tvister. Motsvarande uttalanden finns även i de övriga diskrimineringslagarna.

Regeringens utgångspunkt i propositionen är att det ska kosta att diskriminera. Diskriminering går på tvärs mot ett demokratiskt samhälles grundprincip om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor. För att ge diskrimineringsförbudet på alla samhällsområden ett verksamt genomslag fordras enligt regeringen att det finns effektiva sanktioner mot diskriminering. Eftersom principen om likabehandling och avskaffande av diskriminering ingår i de grundläggande mänskliga rättigheter som var och en ska tillförsäkras ska överträdelser av diskrimineringslagstiftningen ses som en allvarlig kränkning. Påföljden ska vara kännbar för den skyldige. Den nya diskrimineringslagen bör skapa förutsättningar för kraftfulla och avskräckande påföljder vid diskriminering. Regeringen anser att kopplingar till den allmänna skadeståndsrätten är mindre lämpliga eftersom kränkningens ersättning vid diskriminering fyller delvis andra ändamål än skadestånd vid brott. Bättre förutsättningar ska skapas för högre ersättningsnivåer.

Ingen motion har väckts med anledning av propositionen i denna del, men i en kommittémotion, A349 yrkande 4, från den allmänna motionstiden framför Vänsterpartiet att lagstiftningen ska ge kännbara konsekvenser. Enligt motionen bör regeringen se över sanktionsmöjligheterna.

*Utskottet* kan för sin del instämma i propositionens resonemang. Överträdelser av diskrimineringslagstiftningen innebär en allvarlig kränkning för den som diskriminerats. Utskottet vill liksom regeringen understryka att diskrimineringsersättningen också ska ha en preventiv funktion. Det innebär att man inte omedelbart kan jämföra med skadeståndsnivåerna vid brott. Där döms gärningsmannen till exempelvis fängelse för själva brottet. Detta straff har i första hand en preventiv funktion. I civilrättsliga tvister utdöms inga påföljder vid sidan av ersättningen, vilket innebär att ett normalt sett högre belopp bör utdömas för att uppnå den preventiva effekten.

Enligt propositionen ska utgångspunkten vid beräkningen av diskrimineringsersättningen vara allvaret i den överträdelse som skett. Några omständigheter av betydelse anges: *Överträdelsens art och omfattning* – både den drabbades intresse av att reglerna upprätthålls och den personliga upplevelsen av kränkning bör vägas in. *Avsikten* hos den som diskriminerat – typiskt sett bör det betraktas som försvårande om det har funnits en vilja att kränka någon på grund av tillhörigheten till de skyddade grupperna.



*Konsekvenserna* – det är allvarligare om dessa är mera ingripande, t.ex. vid förlust av arbete, bostad eller möjlighet till utbildning; ju allvarligare överträdelsen är, desto högre bör diskrimineringsersättningen vara. Även det *allmänna intresset* av att diskriminering inte förekommer i samhället ska beaktas särskilt. Diskrimineringsersättningen ska effektivt *motverka överträdelser* av lagen – omsättningen i den näringsverksamhet där någon har diskriminerats kan ha betydelse, en verksamhet med hög omsättning bör i normalfallet kräva ett högre ersättningsbelopp för att den avskräckande effekten ska uppnås. Tidigare överträdelser av diskrimineringslagstiftningen kan också beaktas.

Utskottet instämmer i de allmänna tankar som bär upp förslaget om diskrimineringsersättning. Hållpunkterna för bestämmandet av ersättningsnivån ger enligt utskottets mening tillräckligt utrymme för en nyanserad bedömning i det enskilda fallet. Vitt skilda konkreta fall av diskriminering, såväl direkt som indirekt sådana, täcks av lagstiftningen. Det kan vara fråga om avsiktliga eller oavsiktliga fall. Det kan vara fråga om diskriminering med mer eller mindre ingripande effekter. Enligt utskottet är det viktigt att ersättningen kan bestämmas så att den även med beaktande av den allmänna utgångspunkten att det är fråga om en allvarlig kränkning framstår som rimlig.

Med det nu sagda ställer sig utskottet bakom propositionen i denna del. Motion A349 yrkande 4 (v) avstyrks, i den mån yrkandet inte får anses tillgodosett med det anförda.

## Frågor som rör processen m.m.

### **Utskottets förslag i korthet**

I avsnittet behandlas processuella frågor i anslutning till diskrimineringslagstiftningen och en fråga om Arbetsdomstolens sammansättning i mål om diskriminering. Utskottet anser att de i sammanhanget behandlade motionerna bör avslås av riksdagen.

Jämför reservationerna 28 (s, v) och 29 (v).

## **Propositionen, motionerna och utskottets ställningstagande**

Enligt *propositionen* ska mål om förbud mot diskriminering och repressalier som gäller arbetsgivare och om arbetsgivares skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier liksom i dag handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, dvs. i tingsrätt och Arbetsdomstolen (AD). Andra mål om lagens övriga diskrimineringsförbud och förbud mot repressalier m.m. ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

Den vanliga sammansättningen i AD är sju ledamöter: två juristdomare, ytterligare en ämbetsmannaledamot och fyra s.k. intresseledamöter, varav två från vardera arbetsgivarsidan och arbetstagar sidan. Något förslag om särskild sammansättning i Arbetsdomstolen när mål om diskriminering prövas finns inte i propositionen. Däremot offentliggjorde regeringen i mars 2008 en promemoria med förslag om en annan sammansättning i dessa fall. Detta förslag innebär att antalet intresseledamöter minskas från fyra till två, en från vardera sidan.

I motion A387 yrkande 2 av *Karin Pilsäter (fp)* framförs att systemet med *prövning i Arbetsdomstolen* inte är rimligt. Att representanter för arbetsmarknadens parter är med och avgör målen innebär en tydlig markering att förbudet mot diskriminering är en förhandlingsfråga i stället för en rättighet. Det leder också till mycket få fällande domar i Arbetsdomstolen.

Med anledning av den nyssnämnda motion A387 yrkande 2 vill *utskottet* hänvisa till vad som sägs i propositionen. Efter ett långt resonemang om för- och nackdelar med den nuvarande ordningen kommer regeringen sammanfattningsvis fram till att övervägande skäl talar för att de arbetsrättsliga diskrimineringsmålen även fortsättningsvis ska prövas i AD. Bland annat görs bedömningen att det inte finns fog för att anse att arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna i sin dömande verksamhet företräder de organisationer på vars förslag de utsetts av regeringen. De är inte intresseledamöter i den meningen att de företräder särskilda intressen. En annan grund för slutsatsen är att en snabb och säker rättstillämpning talar för att de arbetsrättsliga diskrimineringsmålen bör prövas i AD. Utskottet ansluter sig till regeringens slutsats att den nuvarande ordningen med *prövning i AD* bör bestå och avstyrker därmed motionen.

*Socialdemokraterna* motsätter sig i motion A7 yrkande 10 att *antalet intresseledamöter* minskas. Partiet hänvisar till att AD:s ledamöter har särskild kunskap om arbetslivet och de rättsnormer som gäller där. Det finns inte någon anledning att särskilja diskrimineringsmålen, som ofta är komplicerade men inte annorlunda än andra mål i AD. Intresseledamöter har erfarenhet och kunskap som skulle gå förlorad med en sådan ändring. Partiet anser också att det är rimligt att AD i diskrimineringsmålen, som ofta ansluter till internationell rätt och mänskliga rättigheter, kompletteras med särskild kompetens i just dessa frågor.

*Utskottet* anser att eventuella förslag från regeringen i frågan om sammansättningen i AD i diskrimineringsmål bör avvaktas. Motion A7 yrkande 10 och avstyrks därför.

Utskottet tar till sist upp två yrkanden i *Vänsterpartiets* kommittémotion A349 från allmänna motionstiden. Båda yrkandena tar sikte på den lagstiftning och de institutioner som finns i dag. Partiet anser i fråga om *talerätten* att fackliga organisationer som har kollektivavtal med en arbetsgivare ska kunna vända sig till Nämnden mot diskriminering och inte som nu behöva gå via Diskrimineringsombudsmannen (DO) om man vill stödja sina medlemmar i ett ärende (yrkande 5). Partiet kritiserar också de regler

som gäller för *rättegångskostnader vid diskriminering* och menar att de kan vara en faktor som försvårar för den som diskriminerats. För den som inte är medlem i en facklig organisation, eller som inte har stöd av sin organisation eller av DO, måste risken att få stå för motpartens rättegångskostnader vara en mycket starkt processavhållande faktor. Partiet menar att reglerna om kvittning av rättegångskostnader i arbetstvistlagen har alltför begränsad räckvidd för att ha någon betydelse. Reglerna bör ändras (yrkande 15).

*Utskottet* har tidigare behandlat motsvarande yrkanden av Vänsterpartiet. I frågan om *talerätten* i Nämnden mot diskriminering (i propositionen föreslås inte att reglerna ändras i detta avseende) har utskottet hänvisat till att tillsynsansvaret när det gäller aktiva åtgärder i första hand ligger på ombudsmännen. Utskottet konstaterar nu att frågan om aktiva åtgärder ska belysas av en utredning som regeringen avser att tillsätta. Enligt propositionen ska frågor om eventuella förändringar av sanktionssystemet och arbetstagarorganisationernas möjlighet att göra en framställning om vitesföreläggande hos Nämnden mot diskriminering belysas av denna utredning. När det gäller *rättegångskostnaderna* (även i denna del föreslås i princip oförändrade regler i propositionen) har utskottet pekat på regeln i 5 kap. 2 § lagen om rättegången i arbetstvister. Regeln innebär att domstolen kan bestämma att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad om den part som förlorat målet hade ”skälig anledning att få tvisten prövad”. Utskottet har tidigare även hänvisat till det bistånd som kan lämnas av en arbetstagarorganisation eller av någon av ombudsmännen. Samtidigt har det framhållits att möjligheten för enskilda att med låg risk driva sin sak inte kan utsträckas för långt. Utskottet står fast vid detta och kan nu tillägga att det förslag som finns i propositionen om att en ideell organisation ska kunna föra talan kan motverka det problem som motionen tar upp. Som sägs i propositionen kan sakkunnigt och ekonomiskt bistånd från en sådan organisation vara avgörande för om en enskild som blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier lyckas ta till vara sina rättigheter. För många människor kan besväret och den ekonomiska risken med att föra sin talan själv, även om det sker med anlitande av ombud, göra en domstolsprocess alltför avskräckande att ge sig in på. Utskottet avstyrker motion A349 yrkandena 5 och 15 (v).

## Antagande av lagförslagen, ikraftträdande m.m.

### **Utskottets förslag i korthet**

I detta avsnitt föreslår utskottet att riksdagen antar propositionens elva lagförslag, i två fall dock efter en samordning med lagförslag i andra propositioner.

Sammanfattningsvis föreslår utskottet att riksdagen antar regeringens förslag till

1. diskrimineringslag (i återstående delar),
2. lag om Diskrimineringsombudsmannen,
3. lag om ändring i brottsbalken,
4. lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister,
5. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100),
6. lag om ändring i skollagen (1985:1100), dock med den ändring som föranleds av förslag i proposition 2007/08:94,
7. lag om ändring i högskolelagen (1992:1434),
8. lag om ändring i lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina,
9. lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584),
10. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare – dock med den ändring som föranleds av förslag i proposition 2007/08:76, och
11. lag om ändring i lagen (2001:617) om behandling av personuppgifter inom kriminalvården.

De nya lagarna och lagändringarna ska träda i kraft den 1 januari 2009.

## Allmänna frågor om jämställdhet

### *Arbetslivsfrågor*

#### **Utskottets förslag i korthet**

I detta avsnitt behandlas allmänna frågor om jämställdhet i arbetslivet som väckts i motioner under den allmänna motionstiden hösten 2007. Det gäller frågor om löneskillnader, kvinnors situation på arbetsmarknaden, arbetsvärderingssystem och offentliga arbetsgivares ansvar m.m. Riksdagen bör avslå samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 30 (v), 31 (v) och 32 (mp).

### **Vissa frågor om jämställda löner m.m.**

#### **Motionerna**

*Vänsterpartiet* anser i motion A250 yrkande 4 att det är dags att inventera och utvärdera de arbetsvärderingssystem som används på svensk arbetsmarknad, och att regeringen bör ta initiativ till detta. I motion A250 yrkande 5 framhåller *Vänsterpartiet* att välfärdssektorn ägs och styrs av gemensamma medel, vilket gör att den bör ha särskilda krav på sig att vara en föregångare i jämställdhetsarbetet. För att statliga, kommunala och landstingskommunala arbetsgivare ska kunna motsvara detta särskilda

ansvar bör de årligen kallas av regeringen till överläggningar. Syftet ska vara att kvalitetssäkra jämställdhetsarbetet så att kontinuerliga framsteg kan avläsas.

Enligt *Miljöpartiet* i motion A402 yrkande 16 innebär den lägre värderingen av kvinnors arbete och yrkesval att de begränsas beträffande löneutveckling, karriärmöjligheter och pension. Även om de politiska församlingarna inte är direkt avtalslutande parter måste det finnas ett arbetsgivaransvar för de människor som arbetar och verkar i den offentliga sektorn. Samtidigt krävs det att varje lönesättande chef tar personligt ansvar och vidtar konkreta åtgärder för att en gång för alla avskaffa könsrelaterad lönediskriminering. Regeringen bör verka för att jämställda löner uppnås i offentlig sektor under den nuvarande mandatperioden.

*Magdalena Andersson (m)* framhåller i motion A241 att ett skäl till kvinnornas lägre löner är de sämre möjligheterna till lönevariation inom det egna yrket. Antalet yrkeskategorier för den kvinnodominerade yrkesgruppen vård- och omsorgspersonal måste öka. Den yrkesklassificering som finns i dag är i behov av översyn.

*Lars U Granberg (s)* menar i motion A310 yrkande 1 att det behövs en ordentlig förändring av lönepolitiken för att åstadkomma jämställda löner. Det finns pengar i samhället, och dessa måste omfördelas så att de som arbetar med människor, ofta kvinnor, ska känna att de värderas högt.

## Utskottets ställningstagande

### **Kvinnors situation på svensk arbetsmarknad**

Målet för regeringens politik är att stärka arbetslinjen. Utskottet står bakom denna inriktning. Fler människor – kvinnor och män – måste komma in på arbetsmarknaden, och fler måste få möjlighet att arbeta i den omfattning de önskar. Att få ett jobb innebär större frihet genom egen försörjning. Med fler jobb blir det bättre jämställdhet.

Flertalet av dem som i dag står utanför arbetsmarknaden är kvinnor, och de är dessutom i betydligt större utsträckning än män undersysselsatta. Utskottet noterar att kvinnor därmed dominerar i grupper som regeringens politik avser att stödja. Utskottet konstaterar med tillfredsställelse att resultatet av den politik regeringen hittills fört är tydlig. Enligt Statistiska centralbyråns (SCB) arbetskraftsundersökningar (AKU) ökade antalet sysselsatta i åldern 15–74 år under år 2007 med 111 000 personer jämfört med år 2006. Ökningen motsvarade 2,5 %. Enligt den senaste månadsmätningen fortsatte ökningen i motsvarande grad i mars 2008. Enligt SCB har antalet arbetade timmar per vecka ökat mer för kvinnor än för män under de senaste åren.

Arbetsförmedlingen visar på motsvarande sätt glädjande siffror för 2007. Arbetslösheten sjönk till 3,6 % under år 2007, att jämföra med 4,6 % året före. Den starka arbetsmarknaden har medfört en minskning av arbetssökande på Arbetsförmedlingen och sysselsättningen ökade i hela lan-

det. Dessutom har många deltidsarbeten ersatts med heltidsarbeten. Enligt Arbetsförmedlingen var i medeltal 57 000 personer deltidsarbetslösa under 2007, varav drygt tre fjärdedelar var kvinnor. Nedgången har fortsatt. I mars 2008 var antalet deltidsarbetslösa knappt 48 000, att jämföra med drygt 71 000 i mars 2005. Även antalet timanställda, alltså personer som kallas in till arbete vid särskilda behov, minskade kraftigt efter att tidigare ha ökat under en lång följd av år. Två tredjedelar av de timanställda utgjordes av kvinnor.

Utskottet anser att utvecklingen på arbetsmarknaden är glädjande, inte minst därför att en stark sysselsättningsökning ger bättre förutsättningar för jämställdhet. Utskottet konstaterar också att man i den nyligen avlämnade vårpropositionen gör antagandet att regeringens politik haft särskilt goda effekter på kvinnors arbetsutbud.

Fortfarande behövs dock en ansvarsfull politik som gör flera delaktiga. Orättvisor måste gradvis byggas bort och förutsättningarna förbättras för varaktigt högre sysselsättning. På det sättet kan ett mera jämställt och inkluderande samhälle skapas. Utskottet noterar också det som sägs i vårpropositionen om inriktningen att sänka marginalskatten för låg- och medelinkomsttagare så att det lönar sig att arbeta mer, t.ex. att gå från deltid till heltid.

Det är viktigt att kvinnor uppmärksammas i samband med utanförskap eftersom det finns betydande skillnader mellan kvinnors och mäns etablering på arbetsmarknaden. Kvinnornas svagare ställning kommer till uttryck inte bara i att andelen som arbetar deltid är större utan också genom risken att drabbas av långvarig sjukfrånvaro eller att uppbära olika former av ersättningar. Till detta kommer att kvinnor i genomsnitt lämnar arbetsmarknaden tidigare och därmed har lägre pensionsålder. Enligt vårpropositionen innebär den svagare ställningen på arbetsmarknaden sammantaget att kvinnors löneinkomster endast utgör 84 % av männens. I sammanhanget vill utskottet framhålla vikten av en jämnare fördelning mellan kvinnor och män av föräldraledigheten. Detta är mycket angeläget för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män.

Utskottet vill här till sist påpeka att Sverige ändå ligger jämförelsevis långt fram inom EU när det gäller kvinnors sysselsättning. Sverige har näst efter Danmark (73,4 %) de högsta sysselsättningstalen för kvinnor inom EU och ligger med 70,7 % ca 13 procentenheter över genomsnittet för EU. Utskottet vill också nämna att kommissionen har en samlad plan för jämställdhetsarbetet åren 2006–2010 (KOM(2006) 92 slutlig). Även om framstegen är obestridliga rent kvantitativt – t.ex. har skillnaden i sysselsättning mellan kvinnor och män minskat från 17,1 procentenheter år 2000 till 14,4 procentenheter 2006 – krävs det enligt kommissionen insatser för att stödja den kvalitativa aspekten av jämställdhet. Kommissionen anser att särskild uppmärksamhet bör ägnas åt ökad sysselsättning och bättre kvalitet i arbetet för kvinnor, integrering av ett jämställdhetsperspektiv i alla dimensioner av kvalitet i arbetet och ett ökat utbud och bättre

kvalitet på tjänster som gör det lättare för både kvinnor och män att förena arbete och familj. Utskottet ser positivt på denna inriktning på EU-arbetet.

Regeringens arbetsmarknadspolitik har tydligt fokus på matchning och på att alla ska få jobb. Från och med i år kan offentliga arbetsgivare, som anställer t.ex. sjuksköterskor, lärare eller kommunpersonal, få tillgång till nystartsjobb. Från och med i år finns också möjlighet för deltidsarbetslösa och timanställda att få nystartsjobb. Detta bör enligt utskottets bedömning innebära att många fler kvinnor kan få nystartsjobb eftersom kvinnor är överrepresenterade i dessa grupper.

Utskottet noterar att regeringen dessutom gör insatser för ökad mångfald och konkurrens inom de branscher, dominerade av offentliga monopol, där kvinnor utgör majoriteten av både de anställda och företagen. Detta främjar nyföretagande bland kvinnor och ger de anställda en större arbetsmarknad med möjlighet till bättre löneutveckling.

Det är med tillfredsställelse som utskottet kan konstatera att det i dag förs en politik som har positiva effekter på kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden. Strukturella problem kvarstår dock, vilka försvårar för kvinnor. Det är enligt utskottets mening viktigt att komma ihåg att arbetsmarknadspolitiska insatser inte räcker för att lösa de grundläggande strukturella problem som finns på svensk arbetsmarknad. För att skapa en jämställd arbetsmarknad och jämställda ekonomiska villkor för kvinnor och män behövs det en kombination med insatser inom andra områden. Utskottet bedömer att det som framför allt kan lösa de strukturella problem som finns på arbetsmarknaden är att fortsätta bedriva en politik som främjar sysselsättning och företagande för kvinnor och män.

### **Löneskillnader**

År 2006 uppgick löneskillnaderna mellan män och kvinnor inom samma arbetsställe och samma yrke, med likvärdig ålder, utbildning och arbetstid enligt Medlingsinstitutets årsrapport till ca 5 % (Avtalsbildningen och lönerörelsen 2007, s. 151). Utskottet ser detta som bekymmersamt och välkomnar de initiativ som tas från både regeringens och EU:s sida för att komma till rätta med detta problem.

Utskottet noterar vad som sägs i uppföljningen av den nationella handlingsplanen för de mänskliga rättigheterna, daterad den 7 februari 2008. En samlad strategi när det gäller jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet ska utarbetas under 2008 i syfte att skapa förutsättningar för analys, uppföljning och samordning av insatser. Utskottet kan också konstatera att kommissionen i juli 2007 presenterade ett meddelande om att utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män (KOM(2007) 424 slutlig). Kommissionen säger sig vara fast besluten att ta krafttag mot osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. För att kunna göra detta måste alla berörda engagera sig i arbetet, i synnerhet medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter. Kommissionen kommer bl.a. att undersöka om

det behövs några riktlinjer eller förtydliganden när det gäller positiv särbehandling för att motverka könssegregeringen på arbetsmarknaden. Kommissionen kommer också att förbättra utbudet och kvaliteten på den statistik som bygger på strukturindikatorn för löneskillnaderna och göra den uppdelning som krävs och skapa verktyg som gör det möjligt att kartlägga och analysera de bakomliggande orsakerna till löneskillnaderna.

### **Arbetsvärderingssystem**

När det gäller förslaget i motion A250 yrkande 4 (v) om ett regeringsinitiativ i fråga om inventering och utvärdering av arbetsvärderingssystem kan utskottet anföra följande. Arbetsvärdering brukar beskrivas som en systematisk metod för att jämföra arbetsuppgifter, deluppgifter eller kombinationer av arbetsuppgifter med varandra med avseende på arbetssvårigheten. Denna, som är summan av de ställda arbetskraven, kan användas som grund för lönedifferentiering och uppbyggnad av lönesystem. Något allmänt vedertaget system för arbetsvärdering anses ännu inte finnas. Arbetsvärdering kan användas i olika sammanhang, t.ex. som lönesättningsinstrument, som utredning och bevismedel i samband med domstolsprövning eller som en förberedelse för löneförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

Den kartläggning som ska ske enligt nuvarande 10 § jämställdhetslagen respektive 3 kap. 10 § i det lagförslag som behandlas i detta ärende har ett direkt angivet syfte, nämligen att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Lagregeln bygger på begreppsparet lika och likvärdigt arbete. Det senare begreppet definieras i 2 § andra stycket i den nuvarande jämställdhetslagen och är i stort sett likalydande med 3 kap. 2 § andra stycket i propositionens lagförslag. De kriterier som lagen bygger på har betydelse för grupperingen av arbetstagaren eftersom grupperingen är basen för de lönejämförelser som sedan ska göras. Att det måste göras en gruppering betyder dock inte att systematisk arbetsvärdering ska eller måste göras (bet. 2000/01:AU3). Den centrala frågan vid en lönekartläggning enligt jämställdhetslagen eller den nu föreslagna lagen är om de löneskillnader som diskuteras har samband med kön eller inte. Lönekartläggningen har alltså ett utpräglat jämställdhetsperspektiv.

Utskottet noterar att frågan om metod vid lönekartläggning bl.a. uppmärksammats av JämO inom ramen för myndighetens s.k. miljongranskning. Enligt JämO har det under granskningens gång framkommit att en orsak till att arbetsgivarens lönekartläggning inte levt upp till lagens krav ibland varit att den konsult som arbetsgivaren anlitat för att hjälpa till med lönekartläggningen använt ett system eller en metod som inte helt stämt överens med de begrepp och den metod som jämställdhetslagen föreskriver. För att undvika detta har JämO tagit fram en checklista med frågor



som är avsedd att vara ett hjälpmedel för arbetsgivare som tänker anlita en konsult i arbetet (JämO:s miljögranskning etapp 1 – Granskningsrapport, s. 31).

Ämnet berördes även av företrädare för JämO då myndigheten informerade utskottet inför beredningen av detta ärende. Det framkom också att det inom JämO för närvarande förs en diskussion i frågan om myndigheten skulle kunna finna en form för att samla privata konsulter på området, i syfte att förmedla en mer enhetlig förståelse för begrepp som är centrala för lönekartläggning som metod. Utskottet kan därmed konstatera att frågan – om än inte i termer av arbetsvärderingssystem – är uppmärksammas inom den ansvariga myndigheten. Något initiativ från riksdagens sida kan därför inte anses behövligt.

Utskottet vill till sist understryka att frågan om värdering av arbetsuppgifter och att detta inte sker på ett sätt som får diskriminerande effekter, nu liksom tidigare, i första hand är ett ansvar för parterna på arbetsmarknaden. Den samverkansregel som förs över från den nuvarande jämställdhetslagen till den nya lagen är ett uttryck för parternas ansvar att utjämna och förhindra könsrelaterade löneskillnader. Motion A250 yrkande 4 (v) avstyrks.

### **Offentliga arbetsgivare**

De offentliga arbetsgivarnas särskilda ansvar när det gäller jämställda löner tas upp i de ovan refererade motionerna A250 yrkande 5 (v), A310 yrkande 1 (s) och A402 yrkande 16 (mp).

Utskottet vill till en början redovisa några sakuppgifter hämtade från budgetpropositionen för 2008 som avser den statliga sektorn. År 2006 var andelen kvinnor och män i staten i stort sett jämn. Andelen kvinnor med chefsuppgifter var lägre än motsvarande andel män. Kvinnornas andel har dock ökat, från 21 % år 1998 till 34 % år 2006 (prop. 2007/08:1, utg.omr. 2, bilaga 1, s. 15–16).

Detta var en av de frågor som behandlades vid den öppna utfrågning om statlig arbetsgivarpolitik och jämställdhet som finansutskottet anordnade den 27 mars i år med deltagande av bl.a. det ansvariga statsrådet Mats Odell och företrädare för Arbetsgivarverket, Fackförbundet ST och Linköpings universitet. Arbetsgivarverkets företrädare gjorde bedömningen att strukturomvandlingen i kombination med aktiva åtgärder kommer att göra fördelningen mellan kvinnor och män jämnare. Det hänvisades också till resultaten i Utredningen om kvinnor och män på maktpositioner i det svenska samhället (SOU 2007:108 Kön, makt och statistik). Utredningen fann vissa mönster:

En någorlunda jämn fördelning mellan kvinnor och män karakteriserar väl synliga positioner som påverkas av politiska åtgärder.

Två tredjedelar män och en tredjedel kvinnor finns där man strävar efter någorlunda många kvinnor men inte är särskilt utsatt för offentlig granskning.

En massiv mansdominans med ytterligt få kvinnliga inslag finns dels generellt på lokal och regional nivå, dels i prestigefyllda organisationer (akademier, företag) där rekrytering sker genom mer eller mindre kollegiala inval och omsättningen på ledamöter är låg. Även dagspressen har denna könsfördelning.

*Utskottet* kan för sin del konstatera att det bedrivs ett aktivt arbete för att öka jämställdheten i den statliga sektorn, både från regeringens sida och från arbetsmarknadens parter. Till exempel kan nämnas att parterna på det statliga avtalsområdet i avtalsrörelsen 2002 kom överens om att starta ett utvecklingsarbete för att nå en jämn könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten, vilket ledde fram till utvecklingsområdet ”Lika möjligheter för kvinnor och män” inom ramen för Utvecklingsrådet för den statliga sektorn. Inom universitets- och högskolesektorn har ett tre-årigt nationellt chefs- och ledarförsörjningsprojekt (IDAS) genomförts i syfte att få fler kvinnor på höga akademiska poster. Under ledning av JämO har EU-projektet Women to the Top bedrivits i syfte att få fler kvinnliga toppchefer i näringsliv och offentlig förvaltning. Verket för förvaltningsutveckling (Verva) genomför återkommande chefsutbildningar och mentorprogram för kvinnor i staten. Ett flertal myndigheter har också bedrivit ett engagerat arbete för att åstadkomma en jämn könsfördelning och en jämställd arbetsplats.

Utskottet vill också peka på ett regeringsuppdrag till Verva i december 2007 (Fi2007/8517). Uppdraget utgår från det faktum att kvinnor och män befinner sig på olika befattningsnivåer inom myndigheterna, vilket bl.a. bidrar till löneskillnader mellan könen på total nivå. Enligt regeringens mening är denna situation otillfredsställande. Uppdraget gick ut på att i en förstudie redovisa hur ett karriärutvecklingsprogram för kvinnor i staten skulle kunna utformas. Syftet skulle vara att andelen kvinnor på chefs- och expertfunktioner ökar, vilket skulle kunna bidra till minskade löneskillnader totalt sett mellan kvinnor och män.

Kartläggningen ska i första hand avse statsförvaltningen men bör även omfatta insatser inom kommuner och landsting samt näringslivet. Förstudien har i mars i år redovisats i form av en rapport: Förslag till utvecklingsprogram för karriärutveckling i staten (2008:06).

Utskottet kan med detta konstatera att regeringen på flera olika plan bedriver ett aktivt arbete för att stärka kvinnornas position inom den offentliga sektorn, vilket också bör bidra till minskade löneskillnader totalt sett mellan kvinnor och män. Även här vill utskottet betona att lönepolitiken i sig är parternas ansvar.

Något skäl för riksdagen att ta ytterligare initiativ kan inte anses föreliggande. Motionerna A250 yrkande 5 (v), A310 yrkande 1 (s) och A402 yrkande 16 (mp) avstyrks.

## Yrkesklassificering

Med anledning av motion A241 om yrkesklassificering ska följande sägas. SSK, Standard för svensk yrkesklassificering, har en hierarkisk uppbyggnad med tio olika yrkesområden och med fyra nivåer och ett antal klasser på respektive nivå. Det kan konstateras att yrkesområden som Kontors- och kundservicearbete och Service-, omsorgs- och försäljningsarbete jämfört med flera andra yrkesområden har relativt få yrkesgrupper och undergrupper. I betänkande 2006/07:AU10 hänvisades till en bedömning inom SCB i frågan om en översyn av SSK. En sådan borde anstå i avvaktan på den uppdatering av den internationella yrkesindelningen ISCO som nu pågår. Utskottet har nu under hand inhämtat att SCB beräknar att den reviderade standarden, ISCO-08, ska kunna publiceras under hösten 2008. Mot bakgrund av det pågående internationella revideringsarbetet anser utskottet inte att motion A241 (m) bör föranleda någon åtgärd från riksdagens sida. Motionen avstyrks.

*Arbets- och familjeliv m.m.*

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsyrkanden om arbets- och familjeliv som väckts under den allmänna motionstiden hösten 2007. Samtliga yrkanden bör avslås.

Jämför reservation 33 (mp) och särskilt yttrande (s).

## Motionerna

*Miljöpartiet* är enligt motion A402 yrkande 19 av flera skäl motståndare till skatteavdraget för hushållsnära tjänster. I motionen föreslås i stället bl.a. att det införs möjlighet för föräldrar att gå ned i arbetstid för att kunna ha mer tid med sina barn. Det ger enligt partiet verkliga förutsättningar för männen att ta ett jämställt helhetsansvar för ett liv med både hem, anhöriga och arbete.

*Matilda Ernkrans och Louise Malmström (s)* kritiserar regeringspolitiken i motion A279. De anser att förslag som kommunalt vårdnadsbidrag, barnomsorgspeng och avdrag för hushållsnära tjänster inte främjar utan motverkar jämställdhet. Ett jämställt arbetsliv kräver också ett jämställt familjeliv, vilket förutsätter bl.a. en generös föräldraförsäkring, bättre möjlighet till tillsvidareanställning, ökad tillgång till barnomsorg, rätt till heltid och ett jämnare uttag av föräldraledigheten.

*Lars U Granberg (s)* framhåller i motion A308 att jämställdhetsfrågan måste stå högt på dagordningen också i framtiden, bl.a. i frågor som rör flickors hälsa, kvinnofrid, kvinnors möjligheter att nå framträdande maktpositioner och familjeansvar.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet har ovan kommenterat det faktum att fördelningen av de ekonomiska resurserna mellan kvinnor och män fortsätter att vara ojämn. Den huvudförklaring som anges i budgetpropositionen är att kvinnor fortfarande utför den största delen av det obetalda arbetet (prop. 2007/08:1, volym 1, bilaga 4 s. 7–24).

Utskottet vill här uppmärksamma en rapport från IFAU som visar att familjesituationen påverkar män och kvinnor olika. Enligt rapporten finns det ett starkt samband mellan familjesituation och kvinnors representation på chefspositioner. Så länge män och kvinnor är ensamstående och barnlösa så är de chefer i ungefär samma utsträckning. Efter att män och kvinnor inlett ett sammanboende och/eller fått barn så uppträder emellertid ett könsgap som är bestående under återstoden av deras yrkesliv. Rapporten ger olika förklaringar. Det kan röra sig om en stereotyp reaktion på att bli förälder: Män axlar rollen som familjeförsörjare och att göra karriär på arbetet, t.ex. genom att bli chef, blir ett sätt att ta detta ansvar. Kvinnor, å andra sidan, antar den traditionella rollen med huvudsakligt ansvar för barnen, något som endast med svårighet låter sig kombineras med en fullödlig professionell karriär. Arbetsgivare kan börja behandla män annorlunda när de blir eller står i begrepp att bli fäder. På grund av normer och förväntningar kring föräldraskap så kan arbetsgivare tolka det faktum att en man blir far som en signal att han är mogen att axla ett större ansvar på jobbet, medan det är mera troligt att arbetsgivaren när en kvinna blir mor förväntar sig att kvinnan kommer att ta det huvudsakliga ansvaret för barnet. (IFAU rapport 2007:25 Kvinnors underrepresentation på chefspositioner – en familjeangelägenhet?).

Det är viktigt med ett jämställt arbetsliv, men politiken måste också inriktas på ökad jämställdhet i vardagen. För det krävs en bred, tvärsektorie-ll och långsiktig jämställdhetspolitik. Viktiga steg har tagits genom regeringens politik för att underlätta kvinnors arbetsliv och underlätta för familjerna att leva ett jämställt vardagsliv. Sänkt skatt på hushållstjänster, möjlighet till nystartsjobb i offentlig sektor, förändrade regler för arbetslöshetsersättning på deltid och satsningar på att stimulera kvinnors företagande breddar och stärker kvinnors arbetsmarknad. Med jämställdhetsbonusen kan förutsättningarna för ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen under barnets första år öka, samtidigt som de förstärkta motiven att återgå i arbete bidrar till att motverka osakliga löneskillnader. Med möjlighet till avlastning i hemmet genom hushållstjänster och genom jämställdhetsbonusen kan kvinnors obetalda dubbelarbete minska, vilket är bra både för kvinnors karriärmöjligheter och för familjernas olika behov.

Utskottet noterar att reformerna ska genomföras successivt och att jämställdhetspolitikens sektorsöverskridande karaktär gör att de enskilda förslagen kommer att behandlas av andra utskott. Förslaget om vårdnadsbidrag

(prop. 2007/08:91) bereds i socialförsäkringsutskottet, medan en aviserad proposition med förslag om anknytande ledighetsregler kommer att beredas i arbetsmarknadsutskottet.

Med anledning av vad som framförs i vissa motioner om att regeringspolitiken motverkar snarare än stärker jämställdheten vill utskottet för sin del – utan att specifikt beröra förslag som bereds i andra utskott – betona att politiken som helhet syftar till att motverka de brister som finns på jämställdhetsområdet. Såväl arbete och egen försörjning som möjligheten att kombinera arbets- och familjeliv spelar här en central roll. Många kvinnor vill arbeta mer, och det är enligt utskottets mening glädjande att regeringen vidtagit en rad åtgärder som stimulerar till arbete och gör det mer lönsamt att utöka arbetstiden, som ger arbetsgivarna incitament att anställa och som uppmuntrar fler kvinnor att starta och driva företag. Regeringen genomför också förslag som stimulerar pappor att ta ut en större del av föräldraförsäkringen och som stärker föräldrars makt över sin livssituation och underlättar vardagslivet för familjer. Enligt utskottets mening utgör detta sammantaget en god grund för ökad jämställdhet. Utskottet avstyrker mot denna bakgrund motionerna A279 (s), A308 (s) och A402 yrkande 19 (mp).

#### *Jämställdhetsarbetets organisering m.m.*

##### **Utskottets förslag i korthet**

I detta avsnitt behandlas motionsyrkanden från den allmänna motionstiden hösten 2007 om jämställdhetsarbetets organisering och de jämställdhetspolitiska målen m.m. Samtliga yrkanden bör avslås.

Jämför reservationerna 34 (v), 35 (v) och 36 (mp).

#### **Motionerna**

*Vänsterpartiet* framför i motion A330 att det inte saknas verktyg för att bryta upp den ojämlika könsmaktsordningen. Skälet att de inte används är politiskt. Det yttersta syftet med en feministisk jämställdhetspolitik är enligt *Vänsterpartiet* att ändra maktförhållandena mellan könen. Samtliga mål i jämställdhetspolitiken ska relateras till detta övergripande mål (yrkande 1). Jämställdhetspolitiken ska visserligen omfatta alla politikområden och samhällsfunktioner, men för en feministisk jämställdhetspolitik krävs en övergripande politisk-strategisk nivå med mandat att initiera och vara pådrivande när det gäller för kvinnor strategiskt viktiga jämställdhetsåtgärder. Därför behövs en jämställdhetsminister i ordets rätta bemärkelse, med ett övergripande mandat och ett renodlat departement. Regeringen bör överväga att inrätta ett jämställdhetsdepartement (yrkande 2). Partiet föreslår även att det införs en jämställdhetsförordning liknande den på integrationspolitikens område (yrkande 4) och anser att myndighe-

ternas regleringsbrev och instruktioner ska ha tydliga direktiv och prioriteringar som går att relatera till de övergripande målen. Åtterrapporering ska vara obligatorisk, och samtliga åtterrapporeringskrav ska finnas samlade i regleringsbrevet. Regleringsbreven ska ha relevanta myndighetsspecifika mål med ett tydligt feministiskt perspektiv (yrkande 5). Med hänvisning till att jämställdhet inte är förhandlingsbart föreslår Vänsterpartiet att det görs regelbundet återkommande jämställdhetsrevisioner och att regeringen bl.a. utreder vilken instans som är lämplig för detta uppdrag (yrkande 6).

*Miljöpartiet* framhåller i motion A402 att den offentliga sektorns huvuduppdrag är samhällsservice åt medborgarna, vilken självklart ska vara jämställd. Så är det inte i dag. Även om det finns undantag missgynnas kvinnor på område efter område. Miljöpartiet menar att utredningen Jämstöd (SOU 2007:15) rymmer flera förslag som syftar till att ge stöd och utbildning till den offentliga sektorns verksamheter så att de klarar uppgiften jämställd samhällsservice. Partiet vill enligt förslag i Jämstöd inrätta ett jämställdhetsråd, men i en förstärkt form, där verksamheten ska omfatta uppföljning, samordning och stöd, bidragsgivning, kunskapsutveckling och information samt omvärldsbevakning (yrkande 30). Miljöpartiet menar att regeringen skyndsamt bör inrätta de stödfunktioner som behövs för att den offentliga sektorns verksamheter ska klara uppgiften jämställd samhällsservice (yrkande 29).

*Eva-Lena Jansson (s)* framför i motion A278 yrkande 1 att det behövs en genomarbetad jämställdhetspolitik som utgår från målen för jämställdhetspolitiken.

*Carina Hägg (s)* begär i motion A318 att regeringen i en samlad redovisning för riksdagen redogör för vilka verktyg för ökad jämställdhet som regeringen avser att använda.

*Åsa Lindestam och Per Svedberg (s)* anser i motion A377 att man bör låta se över förutsättningarna för att på sikt inrätta ett nationellt jämställdhetscentrum för pedagoger och ledare i förskola och skola för hela landet med placering i Gävleborg.

### Utskottets ställningstagande

När det först gäller *målen för jämställdhetspolitiken*, en fråga som tas upp i motionerna A330 yrkande 1 och A278, vill utskottet hänvisa till att regeringen i budgetpropositionen för 2008 (prop. 2007/08:1 utg.omr. 14) uppger att det ska genomföras en översyn av de jämställdhetspolitiska målen. Utskottet ser inte anledning att föregripa regeringens arbete. Motionerna A330 yrkande 1 (v) och A278 yrkande 1 (s) avstyrks.

Utskottet har ovan i anslutning till förslaget i proposition 95 om den nya myndigheten Diskrimineringsombudsmannen tagit ställning till motionsförslag om en särskild jämställdhetsmyndighet.

När det gäller *jämställdhetsarbetets organisering* vill utskottet inledningsvis nämna att CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination against Women), den kommitté som tillsatts av FN för att övervaka konventionen om avskaffande av diskriminering av kvinnor, i februari i år publicerat sina slutsatser om Sveriges jämställdhetsarbete. En av de punkter där Sverige får beröm är för regeringens inrättande av ett integrations- och jämställdhetsdepartement. Utskottet vill, med anledning av Vänsterpartiets motion A330 yrkande 2, betona att jämställdhet är ett sektorsövergripande politikområde. Det innebär att ansvaret för jämställdhetsperspektivet inte kan begränsas till ett departement utan ska genomsyra alla delar av beslutsprocesser och verksamheter inom alla politikområden.

Med anledning av Vänsterpartiets förslag i motion A330 yrkandena 4–6 om institutionella och andra förändringar för att på olika sätt ”kvalitetssäkra” jämställdhetsarbetet och förslaget i motion A318 (s) om en samlad redovisning till riksdagen av regeringens jämställdhetspolitiska verktyg vill utskottet framföra följande.

Det ska först och främst åter betonas att jämställdhetspolitiken till sin karaktär är sektorsövergripande. Det innebär att den är ett politikområde vars måluppfyllelse är beroende av beslut och insatser också inom andra politikområden än det jämställdhetspolitiska. En konsekvens av detta är att det direkta sambandet mellan mål, resurser och resultat i många fall kan vara svårbedömt, särskilt på kort sikt. Detta understryker behovet av att jämställdhetspolitiken ges en samordnande och pådrivande roll. Utskottet konstaterar att jämställdhetsintegrering utgör den strategiska grunden för regeringens jämställdhetspolitik. Det är den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv.

Jämställdhetsintegreringen ska utgå från de jämställdhetspolitiska målen vilka, som ovan nämnts, regeringen avser att se över. Utskottet noterar med tillfredsställelse att den kraftiga ökningen av resurser till jämställdhetspolitiken har inneburit större möjligheter att främja särskilda jämställdhetsinsatser inom andra politikområden. Sådana insatser genomförs inom bl.a. kulturpolitiken, och inom forskningspolitiken kommer forskning om kvinnors hälsa att stödjas. Arbetet med jämställdhetsintegrering ska enligt budgetpropositionen för 2008 fördjupas. Genomförandet av planen för jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet 2004–2009 fortsätter, och regeringen avser att förlänga planens giltighetstid t.o.m. 2010. Arbetet med ett nytt handlingsprogram kopplat till den övergripande planen har inletts. I december 2007 anslogs 100 miljoner kronor som stöd till Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) för en stor satsning på jämställdhet i kommuner och landsting. Huvudsyftet är att kvalitetssäkra verksamhet och service till medborgarna ur ett jämställdhetsperspektiv. Bland annat ska arbetet med jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting utvecklas. Utskottet vill här särskilt framhålla att den kommunala nivån har stor betydelse

för att förverkliga jämställdhetspolitiken som politisk aktör i den lokala demokratin, som arbetsgivare och som utförare av verksamhet och service till medborgarna på områden som är centrala för jämställdheten.

Mot bakgrund av vad som nu anförts anser utskottet att motionerna A318 och A330 yrkandena 2 och 4–6 bör avslås av riksdagen.

När det gäller *Jämstöds förslag*, som tas upp i motion A402 yrkandena 29 och 30, har utskottet under hand fått veta att utredningen för närvarande bereds inom Regeringskansliet. Utskottet anser att regeringens beredning bör avvaktas och ställer sig därför inte bakom motion A402 yrkandena 29 och 30 (mp).

Med anledning av motion A377 och frågan om ett *nationellt jämställdhetscentrum* för pedagoger m.fl. i Gävleborg kan utskottet först konstatera att ett likartat yrkande behandlades under förra riksmötet i betänkande 2006/07:AU10. Enligt information från Myndigheten för skolutveckling har utbildning av genuspedagoger pågått under 2003–2006. Utbildningen har enligt myndigheten gett pedagogerna kunskap om bl.a. centrala begrepp och teorier, föreställningar om kön i språk, läromedel och massmedier samt pedagogiskt förändringsarbete. Syftet är att genuspedagogerna ska kunna arbeta som resurspersoner i det lokala utvecklingsarbetet kring jämställdhet i förskola och skola. Myndigheten har också gjort en sammanställning över utbildade genuspedagoger i landet. Syftet med presentationen är enligt myndigheten dels att erbjuda möjlighet för pedagogerna att komma i kontakt med varandra, dels att sprida information om den kompetens inom jämställdhet och genus som finns i kommunerna. Utskottet ser detta som värdefullt men finner inget skäl för riksdagen att förorda ett nationellt centrum av det slag som motionärerna föreslår. Motion avstyrks.

### *Könsroller m.m.*

#### **Utskottets förslag i korthet**

I detta avsnitt behandlas motioner som väckts under den allmänna motionstiden 2007 om olika aspekter på mansrollen m.m. Motionerna bör avslås.

Jämför reservation 37 (mp).

### **Motionerna**

*Miljöpartiet* framhåller i motion A402 yrkande 34 behovet av att öka andelen män i kvinnodominerade yrken och andelen kvinnor i mansdominerade yrken. Partiet framhåller att det fortfarande finns en könssegregering i utbildningsvalen inom högskoleväsendet som behöver brytas. Det är dessutom viktigt att normen om typiskt ”kvinnliga” arbeten bryts.

*Ulf Holm (mp)* och *Mikaela Valtersson (mp)* framhåller i motion A409 vikten av att arbeta mot den schabloniserade bilden av mannen (yrkande 1), att målet måste vara att människor befrias från könsroller (yrkande 2),



att det är viktigt att bl.a. aktivera män inom jämställdhetsområdet (yrkande 5), att det krävs särskilda insatser för att få män att ta avstånd från prostitution (yrkande 6) och att pornografin även måste problematiseras ur ett könsperspektiv (yrkande 7). För att bl.a. råda bot på stereotypa föreställningar om föräldraskapet behövs en informationskampanj (yrkande 8). Motionärerna påpekar att det även behövs forskning om mäns våld mot män, liksom en problematisering av vad som händer när mannen blir marginaliserad (yrkande 9). Slutligen framhålls att pojkarna bör motiveras att söka sig över könsgränserna vad gäller utbildnings- och yrkesval och att det kan komma att behövas större nationella satsningar för detta ändamål (yrkande 10).

### Utskottets ställningstagande

Utskottet anser det mycket angeläget att på olika sätt arbeta mot könsrollsmönster som verkar begränsande för både mäns som kvinnors möjligheter att styra över sitt liv. Förväntningar och föreställningar låser fast människor i traditionella könsroller och livsval. För utskottet är det en självklarhet att människor ska bemötas som individer och ges förutsättningar att utvecklas som människor, utan att begränsas av omgivningens eventuella fördomar. De attitydförändringar som behövs kräver ett långsiktigt arbete på många olika fronter. Det krävs ett medvetet arbete redan i förskolan för att motverka fördomar om könsmonster – utskottet kan hänvisa till vad som sagts i föregående avsnitt om genuspedagoger.

Det är av största vikt att frågan är uppmärksammas. Med hänvisning till vad som nyss sagts kan något initiativ inte anses behövligt från riksdagens sida. Motionerna A402 yrkande 34 (mp) och A409 yrkandena 1, 2 och 5–10 (mp) avstyrks.

### *Vissa frågor om jämställdhet och samhällsplanering*

#### **Utskottets förslag i korthet**

I detta avsnitt behandlas ett motionsyrkande från allmänna motionstiden som gäller jämställdhetsaspekter vid viss samhällsplanering. Motionsyrkandet bör avslås.

Jämför reservation 38 (v).

### **Motionen och utskottets ställningstagande**

*Vänsterpartiets* motion C206 rör jämställdhet och fysisk planering. Partiet menar att det är vanligt att samhällsplaneringen i högre grad svarar mot männens behov än kvinnornas. Kvaliteten i myndigheternas jämställdhetsarbete måste höjas avsevärt. De statliga organen har ett ansvar för att integrera jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet, och staten bör ställa krav på att jämställdhetskONSEKVENSERNA beskrivs i samband med ett myn-

dighetsbeslut. Vänsterpartiet anser att regeringen i regleringsbrev eller instruktion bör ställa krav på myndigheterna att upprätta analyser om konsekvenserna för jämställdheten av olika myndighetsbeslut som rör markanvändning, byggande och rumslig struktur (yrkande 5).

*Utskottet* noterar att Vänsterpartiets motion C206 i övriga delar har remitterats till civilutskottet som behandlat frågorna i betänkande 2007/08:CU11. Det yrkandet som hänskjutits till arbetsmarknadsutskottet avser det ansvar som myndigheter i allmänhet har för jämställdhetsaspekter vid markanvändning och byggande m.m. I civilutskottets betänkande berörs förutom jämställdhetsaspekten även barnperspektiv, tillgänglighetsfrågor m.m. vid den fysiska planeringen. Civilutskottet konstaterar att ett omfattande utredningsarbete genomförts i syfte att reformera plan- och bygglagstiftningen. Detta har hittills resulterat i att regeringen lagt fram två propositioner för riksdagen: Ny instansordning för PBL-ärenden (prop. 2006/07:98, bet. 2006/07:CU31) och Ett första steg för en enklare plan- och bygglag (prop. 2006/07:122, bet. 2007/08:CU3). En mer utförlig redogörelse för utrednings- och beredningsarbetet återfinns i betänkande 2007/08:CU11. I betänkandet konstaterar civilutskottet också att huvuddelen av de förslag och överväganden som presenterades av den s.k. PBL-kommittén är under fortsatt beredning inom Regeringskansliet. Civilutskottet avstyrker samtliga motioner med hänvisning till kommande ställningstaganden och förslag från regeringen.

Även det yrkande som remitterats till arbetsmarknadsutskottet får anses ha en sådan koppling till de överväganden som pågår i fråga om plan- och bygglagstiftningens framtida utformning att resultatet av det arbetet bör avvaktas. Motion C206 yrkande 5 (v) bör därför avslås av riksdagen.

## Integrationsfrågor m.m.

### **Utskottets förslag i korthet**

I avsnittet behandlas frågor om integration som väckts i motioner under allmänna motionstiden hösten 2007. Det gäller bl.a. bemanningsföretagens roll, utfärdande av ID-handling och vissa frågor om språkutbildning och samhällsinformation. Motionsyrkandena bör avslås.

Jämför särskilt yttrande (s).

### *Bemanningsföretag*

## Motionen och utskottets ställningstagande

*Helena Rivière (m)* menar i motion A350 att bemanningsbranschen är ett attraktivt alternativ för unga högutbildade och för invandrare. Branschens framgång när det gäller att integrera invandrare borde tas till vara bättre. Motionären anser därför att någon form av kundvalssystem borde övervägas så att den arbetslöse själv fritt kan välja bland auktoriserade arbetsförmedlare. Tillsättningen av alla tjänster i statliga, kommunala och landstingskommunala förvaltningar, bolag och verk borde konkurrensutsättas på arbetsförmedlingsmarknaden. AMS (nuvarande Arbetsförmedlingen) bör successivt lägga ut arbetsförmedlingen för invandrare till andra parter, bl.a. bemanningsföretag. Regeringen bör medge lokala försök där bemanningsbranschen träder in på flyktingmottagningar för att invandrare effektivare än hittills ska slussas ut på arbetsmarknaden.

*Utskottet* anser att alla människors vilja till arbete måste tas till vara och att fler människor måste få möjlighet till ett arbete. Denna ambition omfattar självfallet också personer med utländsk bakgrund. Att underlätta matchningen mellan dem som söker arbete och dem som söker medarbetare och att hjälpa dem som står allra längst från arbetsmarknaden att få ett arbete är centralt för arbetsmarknadspolitiken. Det är också en viktig del i politiken för att minska utanförskapet. Att få in kompletterande aktörer som förmedlare har enligt utskottets uppfattning stor betydelse för att nå framgång i detta. Utskottet delar alltså motionärens uppfattning att den offentliga arbetsförmedlingen bör kompletteras med flera olika aktörer.

Kompletterande aktörer gör utbudet av förmedlingstjänster större och mer diversifierat, vilket bör kunna underlätta matchningen och ge förbättrad service till arbetslösa. Ett första steg i denna riktning togs i och med att dåvarande AMS i regleringsbrevet för 2007 fick uppdraget att mer aktivt använda kompletterande aktörer som ska vara en del av tjänsteutbudet. En försöksverksamhet med upphandlad privat jobbförmedling på tre ställen i landet påbörjades under 2007. Den omfattar drygt 1 000 personer i tre olika prioriterade grupper, bl.a. långtidsarbetslösa utrikes födda. Verksamheten utvärderas av IFAU enligt uppgift i budgetpropositionen för 2008 (prop. 2007/08:1, utg.omr.13, s. 60). Utskottet noterar också att Arbetsförmedlingens uppdrag på detta område är bredare än att endast gälla en avgränsad försöksverksamhet. I regleringsbrevet för Arbetsförmedlingen för budgetåret 2008 (A2008/590/A) framhåller regeringen att Arbetsförmedlingen ska säkerställa att kompletterande aktörer är en del av myndighetens tjänsteutbud. Det sägs också att det är av särskild vikt att kunskap och kompetens hos kompletterande aktörer tas till vara i åtgärderna för dem som står långt från arbetsmarknaden. Utskottet kan tillägga att Arbetsförmedlingen nu avslutat sin upphandling som gäller insatser för deltagare i jobb- och utvecklingsgarantin för ungdomar. Uppdraget är att under 2008 erbjuda platser från kompletterande aktörer till en tredjedel eller 10 000 personer. Utskottet vill också nämna att bemanningsföretagen är den bransch som är bäst på att använda Arbetsförmedlingen, detta enligt en

studie som Arbetsförmedlingen gjort. Branschen står för 12 % av de anmälda lediga jobben till Arbetsförmedlingen och har 1 % av den totala sysselsättningen (dnr 2008/074904/1.2). Sammanfattningsvis kan utskottet konstatera att motionen ligger i linje med regeringens politik. Motion A350 (m) bör därför inte föranleda någon åtgärd utan avstyrkas.

### *Identitetskort*

#### **Motionerna och utskottets ställningstagande**

*Birgitta Sellén (c) och Stefan Tornberg (c)* menar i motion A247 att svenska staten bör ge ut id-kort i samband med att en invandrarens identitet fastställs.

*Thomas Strand (s) och Helene Petersson i Stockaryd (s)* anser i motion A272 att det behövs en snabb översyn av förfarandet vid utfärdande av id-kort för personer med utländsk bakgrund som har uppehållstillstånd i Sverige.

*Hans Hoff (s)* menar i motion A331 att frågan om identitetskort för nya svenskar är viktig och brådskande och att det därför är angeläget att den utlovade utredningen påskyndas så att den otillfredsställande ordning som råder i dag ändras.

*Utskottet* vill inledningsvis nämna följande. En särskild utredare har haft i uppdrag att utreda hur det kan säkerställas att personer som inte är svenska medborgare men som har rätt att vara bosatta i Sverige kan få id-kort. Utredaren avlämnade sitt betänkande (SOU 2007:100 Id-kort för folkbokförda i Sverige) i december 2007. Utredaren bedömer att det nu aktuella problemet i ett vidare perspektiv beror på att ingen har tagit ett övergripande ansvar för att det finns ett id-kort som är tillgängligt för dem som bor i Sverige. Utredaren drar slutsatsen att staten – som har ett allmänt ansvar för landets invånare och som har tagit ett särskilt ansvar för att det finns tillgång till de grundläggande betaltjänsterna – nu bör ta ett ansvar för att de som bor i Sverige har tillgång till ett allmängiltigt id-kort. Det är enligt utredningen framför allt två saker som måste beaktas för att staten ska kunna uppfylla sitt ansvar. Dels måste id-handlingen vara tillräckligt tillgänglig för dem som behöver en sådan handling, dels måste id-handlingen ha tillräckligt hög tillförlitlighet för att den ska kunna bli allmänt accepterad. Utredningen föreslår att alla som fyllt 16 år och som är folkbokförda i Sverige ska omfattas av det statliga ansvaret att tillhandahålla ett id-kort. Detta är enligt utredningen, bl.a. från integrationspolitisk synpunkt, en bättre lösning än att införa ett id-kort som bara gäller för utlänningar. På motsvarande sätt som för det nationella id-kortet bör det införas ett grundkrav på att sökanden ska styrka sin identitet, antingen genom att uppvisa en fullgod id-handling eller genom ett intygsförfarande. Utredningen föreslår att det överläts på Rikspolisstyrelsen att på samma

sätt som för det nationella id-kortet utforma de närmare regler som ska gälla för styrkande av identiteten. Det nya id-kortet bör enligt utredningen införas så snart som möjligt.

Utskottet delar motionärernas och regeringens uppfattning att det är ett problem att det i vissa fall är svårt för personer som inte är svenska medborgare att få id-kort. Avsaknaden av id-kort innebär inte sällan problem i kontakt med viktiga funktioner i samhället såsom sjukvård, apotek, bank och post. Detta drabbar även personer som är medborgare i andra medlemsstater i EU och har uppehållsrätt i Sverige, och det ska också förekomma exempel på att svenska medborgare har mött motsvarande problem. Det är naturligtvis av stor vikt att det finns tillfredsställande rutiner för utfärdande av id-kort i Sverige och att de id-kort som utfärdas är tillförlitliga. Tillförlitligheten är inte minst viktig för den finansiella marknaden men även för samhället i stort.

Utskottet konstaterar att förslagen från utredningen Id-kort för folkbokförda i Sverige syftar till att komma till rätta med problem av den typ motionärerna pekar på. Remissbehandlingen har avslutats, och ärendet har därefter överflyttats till Justitiedepartementet. Utskottet anser dock att den fortsatta beredningen av frågan bör avvaktas. Motionerna A247 (c), A272 (s) och A331 (s) avstyrks därför.

*Vissa frågor om språkutbildning och samhällsinformation m.m.*

## **Motionerna**

*Annelie Enochson (kd)* förespråkar i motion A232 att det enligt norsk förebild införs ett språk- och samhällsutbildningskrav för svenskt medborgarskap.

*Reza Khelili Dylami (m)* framhåller i motion A235 att regeringens redan framlagda förslag för förbättrad integration borde kunna kompletteras med ett nationellt program för nyanlända där fokus ligger på att skapa en förstärkt kring svensk kultur och svenskt samhällsliv.

*Ulrika Carlsson i Skövde (c) och Sven Bergström (c)* anser i motion A249 att man i introduktionen för nyanlända invandrare bör eftersträva en bred samverkan med det civila samhället för att klara integrationen. En möjlighet är att i större utsträckning nyttja folkbildningen för att förstärka samhällsorientering, språkutveckling och ett system med värdfamiljer eller värdpersoner.

*Göran Lindblad (m)* framför i motion A311 att Europarådets nivåskala är ett internationellt godkänt redskap i språkbedömning som kan fungera som en enkel kompass för arbetsökande och arbetsgivare och motverka diskriminering på arbetsmarknaden. I motion A312 anser samme motionär att det behövs ett centraliserat informationscentrum för invandrare med samhällsinformation m.m. på det egna språket eller på lätt svenska.

*Alf Svensson (kd)* menar i motion A352 att politiska partier – i kommuner och riksdag – måste våga och ha vilja att definiera begreppet integration på ett mer allsidigt och djupare sätt. Arbete och varierad bostadsplanering är inte hela nyckeln till integration. Det krävs en kultur- och religionsdialog liksom respekt och ansvar. Ett vidgat integrationsbegrepp krävs för att främja ett mångkulturellt samhälle och den integration som skapar trygghet och vänskap.

### Utskottets ställningstagande

Att bryta utanförskapet är en av regeringens viktigaste uppgifter. Sverige ska vara ett öppet samhälle som präglas av gemenskap, delaktighet och mångfald. Arbete, utbildning och språkkunskaper är de viktigaste vägarna till en framgångsrik etablering i Sverige. Regeringen har lagt fram förslag om bl.a. instegsjobb, fortsatt satsning på kompletterande utbildning i högskolan och kompetensutveckling av lärare i svenska för invandrare. För att undvika att de människor som kommer till vårt land förvisas till bidragsberoende och passivitet har arbete och grundläggande kunskaper i svenska språket en avgörande betydelse.

En utredare ser för närvarande över och ska lämna förslag om insatser och *incitament för snabbare arbetsmarknadsutbildning* (dir. 2007:52). En utgångspunkt för uppdraget är att många nyanlända har svårt att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden, vilket även gäller även dem som har utbildning inom områden där det finns en efterfrågan på arbetskraft. I kommittédirektiven anges också bristande kunskaper i svenska under den första tiden i Sverige, svårigheter att överföra och värdera kompetens, sämre tillgång till informella nätverk och diskriminering som några förklaringar till att nyanlända har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Det pekas också på brister i kvaliteten på utbildningen i svenska för invandrare (sfi) och att det är också svårt att kombinera sfi med arbetslivsinriktade insatser. Många nyanlända har liten kontakt med arbetsmarknaden under introduktionstiden, vilket enligt kommittédirektiven har visat sig vara försvårande för en snabb arbetsmarknadsutbildning. En annan fråga som nämns i direktiven är behovet av samhällsinformation som underlättar etableringen. Informationens innehåll har aldrig definierats. I och med att den inte längre ingår i sfi finns det anledning att se över både innehåll och hur den kan förmedlas. – Uppdraget ska enligt kommittédirektiven redovisas senast den 2 juni 2008.

Flera av de frågor som nämns i motionerna omfattas av utredningsuppdraget. Det gäller t.ex. hur samverkan mellan olika aktörer kan förbättras och hur insatser av ideella organisationer kan bidra till snabbare arbetsmarknadsinträde.

Utskottet vill också hänvisa till att regeringen utsett en kontaktperson för att *stödja kommunernas flyktningmottagande* (dir. 2008:16). Enligt direktiven bör det ingå i kontaktpersonens uppdrag att redovisa hur näringsliv,

skolor och ideella organisationer kan bidra till ett effektivt mottagande och en god introduktion bl.a. vad avser lösningar på samverkan, bostadslösningar och andra goda exempel på mottagande och introduktion.

Av intresse är även den verksamhet med s.k. nystartscentrum i ett antal kommuner och stadsdelar där utanförskapet är särskilt stort som presenterades i förra årets vårproposition. Det handlar om att finna en samverkansform där olika aktörer samlas under ett och samma tak, i syfte att underlätta för den enskilde att få snabb och välriktad hjälp och stöd att etablera sig i Sverige och på arbetsmarknaden. Utskottet har i underhandskontakter med Näringsdepartementet fått veta att Verket för näringslivsutveckling (Nutek) i början av året fick ett uppdrag att i samarbete med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Skatteverket analysera förutsättningarna för hur denna funktion, som nu ska benämnas nystartskontor, bäst kan etableras.

Slutligen ska framhållas att det av den nyligen framlagda vårpropositionen (prop. 2007/08:100) framgår att regeringen i höstens budgetproposition kommer att presentera en *samlad integrationsstrategi*. Inträdet på arbetsmarknaden ska ske snabbare, sysselsättningen och möjligheten till egen försörjning ska öka, diskrimineringen minska och den gemensamma värdegrunden förstärkas.

Med anledning av vad som framförs om olika *informationsinsatser* för nyanlända i motionerna A235, A249 och A312 vill utskottet utöver vad som ovan framförts också nämna följande. Utskottet bedömer att mycket av det motionärerna efterlyser kan tänkas rymmas inom ramen för nystartskontorens verksamhet. Vad gäller motion A249 delar utskottet motionärernas uppfattning att även samverkan med externa parter är viktigt för god integration. Utskottet anser sammanfattningsvis att det genomförs en rad insatser i linje med önskemålen i motionerna A235, A249 och A312 och att dessa därför inte bör föranleda någon åtgärd från riksdagens sida.

När det gäller motion A352 kan utskottet ansluta sig till motionärens uppfattning att integration även fordrar *kultur- och religionsdialog*, respekt och ansvar. Utskottet vill framhålla att ett av integrationspolitikens mål är en samhällsutveckling som kännetecknas av ömsesidig respekt för olikheter inom de gränser som följer av samhällets grundläggande demokratiska värderingar och som alla oavsett bakgrund ska vara delaktiga i och medansvariga för. Det är enligt utskottets mening en självklarhet att Sverige ska vara ett tolerant och humant samhälle som kännetecknas av respekten för demokrati, rättsstatliga principer, jämställdhet och mänskliga fri- och rättigheter. Detta är den gemensamma basen i det svenska samhället, den gemensamma värdegrunden. Utskottet har inhämtat att regeringen under 2008 kommer att inleda en satsning på dialog och samverkan med ett brett spektrum av aktörer i samhället i syfte att stärka respekten för demokratin och de grundläggande mänskliga rättigheterna. Utskottet vill i detta sammanhang också nämna att EU beslutat att 2008 ska vara det europeiska året för interkulturell dialog.

Med hänvisning till genomförda och aviserade insatser och till pågående utredningsarbete avstyrker utskottet motionerna A232 (kd), A235 (m), A249 (c), A311 (m), A312 (m) och A352 (kd).

## Vissa övriga frågor om diskriminering m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas ett antal frågor om diskriminering, t.ex. de samhällsekonomiska kostnaderna för diskrimineringen och insatser mot islamofobi och homofobi. Utskottet anser att motionerna bör avslås av riksdagen.

Jämför reservation 39 (mp).

I detta avsnitt behandlas motioner som mera allmänt rör diskriminering och inte direkt avser diskrimineringslagstiftningen.

### Motionerna

*Vänsterpartiet* framhåller i motion A250 yrkande 6 att den grupp som utsätts för flest former av diskriminering på arbetsmarknaden är invandrade kvinnor. Kunskap, statistik och kvalitativa studier är grundläggande för att hitta förändringsstrategier som tar hänsyn till både kön och etnicitet. *Vänsterpartiet* menar att det också behövs intensifierade insatser för att stödja invandrade kvinnor att komma in på arbetsmarknaden. Regeringen bör återkomma till riksdagen med ett handlingsprogram och en samlad strategi för att stärka utlandsfödda kvinnors ställning i arbetslivet.

*Jan Lindholm (mp) och Karla López (mp)* menar i motion C371 yrkande 12 att det förekommer en omfattande etnisk diskriminering på bostadsmarknaden, men att det är svårt att upptäcka och beivra diskrimineringen med de medel som i dag står till buds. I andra länder har man utvecklat ett antal metoder för att komma till rätta med detta. Därför bör en studie med den inriktningen genomföras.

*Luciano Astudillo (s)* pekar i motion A273 på att Sveriges muslimska befolkning ökat påtagligt under de senaste 60 åren, från några få individer och familjer före 1950 till ca 350 000 år 2000, varav den absoluta merparten har kommit till landet eller fötts här efter 1985. En tredjedel av den muslimska befolkningen är i skolåldern eller yngre. Många muslimer utsätts för kränkningar. Intolerans och hatbrott handlar i grunden om rädslan för det som är främmande. Naturligtvis ska den lagstiftning som finns tillämpas, men det behövs också information, samtal och kunskap. Regeringen bör ta initiativ till insatser i framför allt svenska skolor mot islamofobi.



I motion A359 av *Kent Härstedt och Ann Arleklo (s)* ställs frågan vad som kan göras för att förhindra de främlingsfientliga strömningarnas utbredning i landet. Motionärerna menar att alla medborgare och seriösa politiska partier har ett ansvar för både självrannsakan och öppen diskussion i frågan. En parlamentarisk kommitté bör få i uppdrag att arbeta brett och förutsättningslöst med att hitta vägar för att minska utbredningen av rasism, främlingsfientlighet och främlingsrädsla.

*Birgitta Ohlsson (fp)*, *Barbro Westerholm (fp)* och *Hans Backman (fp)* menar i motion A364 yrkandena 1–3 att man som invandrare och lesbisk eller bisexuell kvinna i Sverige är utsatt för ett tredubbelt förtryck. Ett sätt att arbeta mot osynliggörandet av gruppen är att lyfta fram lesbiska och bisexuella invandrarkvinnor inom organisationer som arbetar för homo- och bisexuellas rättigheter. Ett annat sätt är att främja projekt med syfte att synliggöra lesbiska och bisexuella kvinnor inom organisationer som arbetar för invandrare. Det är svårt att finna forskning om denna grupp, och därför finns alltför lite kunskap om dessa kvinnors behov och levnadsvillkor.

I motion A409 av *Ulf Holm och Mikaela Valtersson (mp)* betonas vikten av att motverka homofobi (yrkande 3). Motionärerna ser den homofobi som riktas mot både kvinnor och män som en stark motkraft till förändring av både mans- och kvinnorollen. När det gäller mansrollen är homofobin ett av de starkaste uttrycken för att upprätthålla den manliga normen eftersom den försvarar ytterligare för män som vill ge uttryck för en identitet som inte ryms inom denna. Motsvarande problematik gäller för kvinnor även om uttrycken ser olika ut. Hela samhällsapparaten behöver ta ett aktivt ansvar för att motverka homofobin och därmed hjälpa till att lösgöra mansrollen.

## Utskottets ställningstagande

Sverige ska vara ett tolerant och humant samhälle präglad av mångfald och respekt för individens mänskliga fri- och rättigheter. Bland förändringarna i den nya lag mot diskriminering som utskottet ställt sig bakom i det föregående är att det nuvarande skadeståndet för kränkning ersätts av en diskrimineringsersättning, som ska bestämmas så att ersättningen också avskräcker från diskriminering. Därmed skapas bättre förutsättningar för högre ersättningsnivåer vid diskriminering. En annan nyhet i lagen av intresse i sammanhanget är talerätten för intresseorganisationer. Den innebär att diskrimineringslagstiftningen kan få bättre genomslag, vilket i sin tur kan bidra till ändrade attityder och större medvetenhet om vikten av att motverka diskriminering.

Särskilt betydelsefull är den nya, sammanslagna ombudsmannamyndigheten. Myndigheten kan få större genomslagskraft, tyngd och auktoritet. Det blir en tydligare markering att alla människor är lika i värde och rättigheter. Myndighetens uppdrag ska vara brett. Som sägs i propositionen bör

ombudsmannen bidra till att skapa ett samhälle där människors mänskliga rättigheter och individens möjligheter inte begränsas eller hindras på någon av de diskrimineringsgrunder som lagen omfattar. I och med avvecklingen av Integrationsverket bör den nya myndigheten få en viktigare roll för att följa utvecklingen av diskriminering, rasism, främlingsfientlighet och andra former av intolerans inom olika samhällsområden. Den nya myndigheten bör kunna fungera som en pådrivande kraft och en kunskapsbas för andras arbete med dessa frågor. Det handlar också om att synliggöra strukturer som kan vara ett hinder för lika rättigheter och möjligheter. Erfarenhet av arbetet med individuella fall bör utnyttjas i den generellt inriktade verksamheten. Enligt den föreslagna lagen om Diskrimineringsombudsmannen ska myndigheten verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön etc. I detta ligger att förebygga och motverka rasism, främlingsfientlighet och homofobi. Ombudsmannen ska verka mot alla former av intolerans och värna demokratiska och humanistiska värden. En del av arbetet handlar om att förändra människors föreställningar, attityder och beteenden. Utskottet instämmer i att ombudsmannens mandat inte bör begränsas till vissa former av intolerans och att det långsiktiga arbetet med insatser som ökar kunskaper och medvetenheten är grundläggande. Utskottet delar också regeringens uppfattning att det kan vara en fördel att det finns flera aktörer som kan komplettera varandra – i propositionen nämns Forum för levande historia. Sammanfattningsvis bör den nya myndigheten innebära avsevärt bättre förutsättningar för verkningsfulla insatser av det slag som motionärerna efterlyser.

Utskottet vill också uppmärksamma regeringens uppföljning av den nationella handlingsplanen för de mänskliga rättigheterna, daterad den 7 februari 2008. Arbetet pågår med att genomföra de åtgärder som föreslogs i handlingsplanen. Bland annat fick ett antal myndigheter i sina regleringsbrev för 2007 i uppdrag att upprätta antidiskrimineringsstrategier.

Med anledning av det som sägs i Vänsterpartiets motion A250 respektive den enskilda motionen A364 kan utskottet liksom tidigare (bet. 2006/07: AU6) dela uppfattningen att många invandrarkvinnor befinner sig i en utsatt ställning. Utskottet vill återigen framhålla att en bärande del av regeringspolitiken är att konsekvent hävda arbetslinjen. Generella åtgärder för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt i kombination med den samlade integrationsstrategi som kommer att presenteras i samband med höstens budgetproposition bör underlätta inträdet på arbetsmarknaden, inte minst för kvinnor och personer med utländsk bakgrund.

Med anledning av motion C371 yrkande 12 kan konstateras att den nya lagen förbjuder diskriminering i fråga om tillhandahållande av bostäder. Lagen utvidgas i förhållande till vad som gäller i dag såtillvida att det nuvarande förbudet enbart avser yrkesmässigt tillhandahållande medan den nya regeln enbart utesluter t.ex. enstaka fall av uthyrning eller försäljning av den egna bostaden. Utskottet noterar också departementspromemorian Rättvisa och jämlika villkor på bostadsmarknaden (Ds 2006:9) som bl.a.

behandlar diskrimineringslagstiftningens innebörd, utredningar om diskriminering, förekomst av diskriminering rörande bostäder, mekanismer bakom diskriminering på bostadsmarknaden och förmedlingsprinciper som utesluter vissa bostadssökande.

Med hänvisning till det som sagts ovan anser utskottet inte att några åtgärder från riksdagens sida är behövliga med anledning av motionerna C371 yrkande 12 (mp), A250 yrkande 6 (v), A273 (s), A359 (s), A364 yrkandena 1–3 (fp) och A409 yrkande 3 (mp) som därför avstyrks.

## Integration på bostadsmarknaden

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas ett motionsyrkande om integration på bostadsmarknaden och behovet av integrationsprojekt. Utskottet anser att riksdagen bör avslå yrkandet.

Jämför reservation 40 (v).

### Motionen och utskottets ställningstagande

*Vänsterpartiet* menar i motion C381 yrkande 1 att samhället måste omdefiniera problemen när det gäller segregation i boendet. Det behövs en nyanserad bild där förslag till åtgärder inte bara utgår från att det är de s.k. utsatta områdena som har problem. *Vänsterpartiet* menar att det i grunden är i homogena villaförorter och i storstädernas innerområden som den verkliga segregationen finns. Det är hög tid att kommuner blir skyldiga att genomföra integrationsprojekt riktade till verkligt segregerade, icke-marginaliserade bostadsområden.

*Utskottet* vill betona att boendet i segregerade områden i många fall leder till att integrationen försenas. Etableringen underlättas om individen bor så att han eller hon kommer i kontakt med svensktalande personer och därmed får goda möjligheter att använda det svenska språket i vardagslivet. För att lösa de lokala problemen krävs nationella insatser. Regeringen tillsatte tidigare i år utredningen Försörjningskrav vid anhörginvandring (dir. 2008:12), som ska redovisa sitt uppdrag den 1 oktober. Enligt kommittédirektiven kan ett sådant försörjningskrav skapa incitament för den enskilde att bosätta sig i regioner med goda förutsättningar för arbete och bostäder och därmed leda till en god integration. Utskottet instämmer i detta. Om ansträngningar görs att bryta upp segregationen i områden som i dag är utsatta, kan det få till effekt att även de områden som motionen syftar på blir mera integrerade, vilket vore positivt. Utskottet avstyrker motionen.

## HBT-frågor

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas motionsyrkanden om behovet av HBT-kompetens inom den offentliga sektorn m.m. Utskottet anser att riksdagen bör avslå yrkandena.

Jämför reservation 41 (v).

### Motionerna och utskottets ställningstagande

I *Vänsterpartiets* motion So335 framförs krav om en särskild HBT-förordning för myndigheterna, ett yrkande som bereds i annat utskott. Om detta förslag inte antas av riksdagen bör regeringen i stället i myndigheters regleringsbrev ställa krav på HBT-kompetens i verksamheten och för dess personal (yrkande 5). Partiet framhåller att en rad förändringar genomförts på det HBT-politiska området under de senaste åren och exemplifierar bl.a. med att homosexuella fått möjlighet att prövas som adoptivföräldrar och att ett utvidgat diskrimineringskydd införts inom det sociala området genom lagen 2003:307. Enligt Vänsterpartiet tillämpar myndigheterna inte alltid lagstiftningen i enlighet med lagstiftarens intentioner. På många av dessa områden finns särskilda myndigheter som ansvarar för tillsyn och efterlevnad av lagen. Dessa tillsynsmyndigheter måste enligt Vänsterpartiet få ett särskilt uppdrag att säkerställa att de beslutade förändringarna på HBT-området genomförs (yrkande 6).

I motion A353 av *Ann-Christin Ahlberg m.fl. (s)* efterfrågas HBT-kompetens hos de offentligt anställda. Ingen ska behöva utsättas för trakasserier eller diskrimineras på grund av sin läggning. Att bli respektfullt bemött är viktigt i alla sammanhang, men kanske främst om man är homo-, bi- eller transsexuell. De personer som man kommer i kontakt med när det gäller samhällets åtaganden måste vara kunniga och ha respekt för varje människa. Det är angeläget att de som är anställda i stat, regioner, landsting och kommuner har god insikt i HBT-frågorna. Därför bör frågan om HBT-kunskap aktualiseras inom den offentliga sektorn.

*Utskottet* vill med anledning av synpunkterna i motionerna So335 (v) och A353 (s) på behovet av *HBT-kompetens* framhålla att det ovan behandlade lagförslaget innebär att det införs ett diskrimineringsförbud på ett nytt område, offentlig anställning. En tanke är att det allmänna ska föregå med gott exempel när det gäller icke-diskriminering. När de nya reglerna trätt i kraft kommer diskriminering att vara förbjudet över en stor del av samhällslivet, inte minst offentlig verksamhet. Genom att ett diskrimineringsförbud förs in på området offentlig anställning kommer all offentlig verksamhet där företrädare för det allmänna har kontakt med eller på annat sätt agerar i förhållande till enskilda att omfattas av lagen. Regeringen beskriver detta som en viktig markering av det allmännas avståndstagande från diskrimi-

nering som också kan antas få stor praktisk betydelse och bidra till ökat förtroende för det allmänna och ökad samhörighet i samhället. Detta diskrimineringsförbud ska gälla t.ex. den anställdes uppträdande och språkbruk. Det ska i sammanhanget också noteras att könsöverskridande identitet eller uttryck införs som ny diskrimineringsgrund bl.a. på det nu berörda området. Utskottet ser dessa förändringar som en avsevärd förstärkning av skyddet för de personer som motionerna avser. Det är värt att notera att lagförslaget innebär att det är huvudmannen som blir skyldig att betala eventuell diskrimineringsersättning och inte den arbetstagare som orsakat diskrimineringen. Inte minst av detta skäl bör man kunna utgå från att de berörda organen har ett intresse av att se till att personalen har tillräckliga kunskaper på området. Utskottet vill också hänvisa till vad som har sagts ovan om informationsinsatser med anledning av den nya lagstiftningen. Motionerna So335 yrkandena 5 och 6 (v) och A353 (s) avstyrks.

Motion U304 av *Barbro Westerholm och Birgitta Ohlsson (fp)* gäller frågan om statens bidragsgivning till homo- och bisexuella personers och transpersoners verksamhet. Motionärerna välkomnar att bidragen har ökat på senare år, men pekar på att medlen är knutna till insatser mot hiv/aids. Detta är enligt motionärerna inte godtagbart vare sig från hivsynpunkt eller från de homo- och bisexuellas och transpersonernas synpunkt. En översyn måste göras (yrkande 6).

*Utskottet* kan med anledning av denna motion konstatera att det statliga stödet till *ideella organisationer* för homo-, bi- och transpersoner tidigare finansierades under utgiftsområde 9, anslaget Insatser mot HIV/AIDS och andra smittsamma sjukdomar. I enlighet med ett förslag i förra årets vårproposition flyttades stödet över till utgiftsområde 13 Arbetsmarknad, där det för innevarande budgetår är upptaget under anslag 10:2 Integrationsåtgärder. För 2008 har anslaget tillförts 6,3 miljoner kronor för detta stöd. Motionen avstyrks, i den mån den inte får anses tillgodosedd med det anförda.

## Storstadspolitik

### **Utskottets förslag i korthet**

I avsnittet behandlas ett motionsyrkande om storstadsfrågor som väckts under den allmänna motionstiden 2007. Yrkandet bör avslås av riksdagen.

Jämför reservation 42 (s).

### **Motionen och utskottets ställningstagande**

Enligt *Socialdemokraterna* i motion N347 yrkande 7 krävs det ett samlat nationellt grepp för att storstadsregionernas fulla tillväxtpotential ska frigöras och bli till nytta för hela landet. Partiet vill att man på den nationella

nivån, tillsammans med storstadsregionernas företrädare, utformar en strategi för att utveckla storstädernas möjligheter. Integration, kamp mot brottslighet, bostads-, trafik- och utbildningsfrågor måste få särskilt utrymme i en sådan strategi. En god livsmiljö med ett brett utbud av social service, utbildning och kultur höjer enligt Socialdemokraterna medborgarnas livskvalitet och stärker regionernas attraktions- och tillväxtkraft. Socialdemokraterna vill också att man på den nationella nivån, tillsammans med företrädare för alla regioner, utformar en strategi för att utveckla regionernas och landsbygdens möjligheter.

Som framgår av årets budgetbetänkande (prop. 2007/08:1, bet. 2007/08:AU1) har regeringen ändrat inriktningen på politikområdet Urban utvecklingspolitik (tidigare Storstadspolitik). Regeringens ambition är att stärka kopplingen till andra politikområden, med fokus på arbete, utbildning och trygghet. Utgångspunkten ska vara att fortsätta arbetet med att minska antalet stadsdelar som präglas av utanförskap och att förbättra förutsättningarna för städernas bidrag till landets konkurrenskraft. Tillväxtperspektivet ska vara grundläggande för att öka förutsättningarna för att även de områden som nu präglas av utanförskap på sikt i större utsträckning ska bidra till en ekonomisk och hållbar utveckling och stärkt konkurrenskraft för staden och regionen i dess helhet. Samverkan med berörda och intresserade kommuner och andra aktörer för att bryta utanförskapet med lokala utvecklingsavtal utgör enligt budgetpropositionen en grund för arbetet. Utskottet ansluter sig till denna inriktning av politiken. Utskottet noterar att regeringen kommer att följa den nationella och internationella utvecklingen inom politikområdet.

Utskottet bedömer att denna nya inriktning av politiken bl.a. avser det slag av frågor som Socialdemokraterna betonar i sin motion. Utskottet anser därför inte att motion N347 yrkande 7 (s) bör bifallas av riksdagen.

# 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. Lagens struktur m.m., punkt 1 (s)

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

### *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

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkandena 2, 5, 6 och 11 samt avslår motion

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 1 och 2.

### *Ställningstagande*

#### *Allmänna synpunkter på den föreslagna lagen*

Det är en mänsklig rättighet att inte bli diskriminerad. Alla har rätt till lika behandling oavsett kön, etniskt ursprung, trosbekännelse, funktionshinder, sexuell läggning eller andra ovidkommande omständigheter. Den enskilda individens skydd mot diskriminering och andra mänskliga rättigheter finns bl.a. reglerade i olika internationella dokument som Sverige förbundit sig att följa.

Vi socialdemokrater har genomfört en rad insatser för att motverka diskriminering. Under den senaste socialdemokratiska regeringen fick ombudsmännen mot diskriminering en kraftig ökning av sina resurser för att följa upp lagstiftningen. Vi har stöttat antidiskrimineringsbyråer och vi påbörjade ett försök med oidentifierade ansökningshandlingar. Men dessa insatser är inte tillräckliga. Diskriminering är fortfarande ett stort problem i samhället. I arbetslivet möts många av beskedet att de är för gamla eller för unga, att de har ett namn som är svårt att uttala, att de är homosexuella eller att de inte är fysiskt perfekta. Vi är oroad över att den borgerliga regeringen dragit ned de ekonomiska resurserna till det viktiga antidiskrimineringsarbetet. Vi menar också att lagstiftningen mot diskriminering måste vara kraftfull oavsett om diskrimineringen sker på grund av kön, etnicitet, funktionshinder eller sexuell läggning. Vi välkomnar därför en samlad diskrimineringslagstiftning, men betonar samtidigt vikten av att

en utvärdering görs av den nya lagstiftningen en tid efter att den har trätt i kraft och att regeringen är beredd att föreslå justeringar om det skulle visa sig att det finns luckor i den nya lagen.

Vi välkomnar också förslagen om förstärkningar för uttyrd och inlånad personal. Uthyrnings- och bemanningsbranschen är en snabbt växande bransch, och det finns all anledning att anta att alltfler kommer att arbeta inom denna bransch framöver. Den nuvarande jämställdhetslagen har luckor på detta område. Vi förutsätter att regeringen även här är beredd att vidta åtgärder om det skulle visa sig att förändringen inte innebär att anställda inom bemanningsbranschen får ett likvärdigt diskriminerings-skydd som andra arbetstagare.

Vi ställer oss också positiva till att skyddet i diskrimineringslagstiftningen utökas till att även omfatta transpersoner. Det är rimligt att anta att det finns personer som i dag upplever sig kränkta utifrån sin könsidentitet eller inte vågar vara öppna med sin identitet på grund av rädsla för fördomar, trakasserier och diskriminering.

Vår inställning är att ett bra diskriminerings-skydd måste innebära att människor inte enbart har ett formellt lagstadgat skydd mot diskriminering, utan också att de kan få rätt i sak om de drabbas. Vi anser att skadeståndsnivåerna generellt är för låga inom arbetsrätten och att sanktionerna i övrigt, i vissa fall, är för svaga. Denna grundläggande inställning gäller brott mot all arbetsrättslig lagstiftning, alltså även diskrimineringslagstiftningen. Vi ser därför i princip positivt på den nya ordningen med en diskrimineringsersättning som ska ersätta nuvarande skadestånd för kränkning. Genom diskrimineringsersättningen skapas bättre förutsättningar för högre ersättningsnivåer vid diskriminering. När ersättningens storlek bestäms ska hänsyn särskilt tas till den avskräckande effekten.

#### *Särskilt om arbetslivet*

Arbetet mot diskriminering i arbetslivet är en facklig kärnfråga. Människors lika värde och rätt i arbetslivet är i högsta grad en fråga om mänskliga rättigheter, och förverkligandet ett viktigt steg mot ökad demokrati i arbetslivet. Att se till att diskrimineringslagar, kollektivavtal och andra arbetsrättsliga regler efterlevs på de enskilda arbetsplatserna är en viktig och grundläggande uppgift för arbetsmarknadens parter. Detsamma gäller för de offentliga arbetsgivarna och myndigheterna. I arbetslivet finns sedan en lång tid strukturer och normer som i sig kan motverka diskriminering, till exempel kollektivavtal, hög facklig närvaro på arbetsplatserna och en etablerad partssamverkan med kontinuerlig tvistelösning på arbetsplatserna.

Det aktiva förebyggande arbetet på arbetsplatserna är grundläggande och den viktigaste beståndsdel i arbetet mot diskriminering. Vi ser därför med oro på den borgerliga regeringens attacker på a-kassan, vilka i förlängningen kommer att försvaga den fackliga organisationsgraden och därmed underminera den svenska modellen med kollektivavtal. Om det



generella skyddet genom kollektivavtalsmodellen försvagas kommer utrymmet för godtycke och diskriminering att öka – även om diskrimineringslagarna stärks.

Fackföreningarna har ett särskilt ansvar för att den egna organisationen föregår med gott exempel. Den arbetsrättsliga skyddslagstiftningen och diskrimineringslagstiftningen motverkar också kränkande särbehandling i arbetslivet. Det system för tvistlösning som finns i arbetslivet har som sitt primära syfte att lösa problem, snarare än att processa i varje tvist i domstol.

De föreslagna förändringarna kan medföra en risk för att fokus förflyttas från det arbetsplatsnära förebyggande arbetet mot diskriminering till en domstolsprövning av redan inträffad diskriminering. En sådan utveckling vore enligt vår mening olycklig, inte bara för individen, utan även för arbetsgivarnas verksamhet och för samhället. Vi förutsätter även i detta avseende att regeringen följer upp den nya diskrimineringslagstiftningen och är beredd att ta initiativ till åtgärder om det visar sig att det finns brister.

#### *Reglerna om arbetslivet i ett särskilt kapitel*

För oss socialdemokrater är det viktigt att slå vakt om parternas engagemang och vilja att arbeta mot diskriminering. Utan denna aktiva medverkan tappar lagstiftningen och arbetet mot diskriminering mycket verkan. Även om det inte alltid är synligt är det uppenbart att den stora mängden arbete mot diskriminering i arbetslivet sker i vardagliga insatser ute på arbetsplatserna och inte främst genom arbetsrättslig prövning. För att tydliggöra arbetslivets betydelse för den enskilde och för samhället i stort anser vi att de regler som gäller arbetslivet bör ligga i ett särskilt kapitel. Till exempel underlättar det för dem som ska tillämpa lagen på arbetsplatser att hitta rätt och förstå lagstiftningen.

#### *Forskning om jämställdhet måste omhändertas*

Det är viktigt att ingen diskrimineringsgrund tappar i styrka jämfört med dagens situation. Inte minst handlar detta om jämställdheten mellan kvinnor och män. Jämställdhetslagen och JämO har varit viktiga beståndsdelar i arbetet för ett mer jämställt samhälle och för att bryta den strukturella underordning som kvinnor möts av. En samlad lag får inte leda till en försvagning av detta arbete. Därför måste regeringen säkerställa att resurser tillförs för ett fortsatt jämställdhetsarbete och att de kunskaper som många års forskning och praktiskt jämställdhetsarbete har gett omhändertas ordentligt.

Med hänvisning till det anförda tillstyrks motion A7 yrkandena 2, 5, 6 och 11 (s).

## **2. Lagens struktur m.m., punkt 1 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag 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

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 2 och avslår motionerna

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkandena 2, 5, 6 och 11 samt 2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1.

### *Ställningstagande*

#### *Separat lag för arbetslivet*

Den del av diskrimineringslagstiftningen som rör arbetslivet måste enligt Vänsterpartiets mening samspela med övrig arbetsrättslig lagstiftning och de normer och tvistelösningsmekanismer som är etablerade på arbetsmarknaden. Vi vill därför att den delen samlas i en separat lag, vilket också LO, TCO och Saco förordat. Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagarare är speciell. Normbildningen i arbetslivet med regler i såväl lagstiftning, kollektivavtal som enskilda avtal har inte någon motsvarighet inom andra samhällsområden. Diskrimineringsskyddet i arbetslivet bygger på ett samspel mellan alla dessa regler. En särskild lagreglering för arbetslivet skulle bidra till ett mer effektivt diskrimineringsskydd. Detta skulle signalera att diskriminering är en viktig facklig fråga. En sådan lag skulle värna parternas ansvar och den modell för konfliktlösning och samarbetsordning som är etablerad på svensk arbetsmarknad. Därför bör regeringen återkomma med förslag om en separat lagstiftning gällande diskriminering i arbetslivet.

Vi vill också framhålla att den nya diskrimineringslagstiftningen är komplicerad. Den kommer att öka kraven på dem som lagstiftningen riktar sig till. En separat lagstiftning för arbetslivet skulle underlätta för dem som ska tillämpa lagstiftningen, på arbetslivets område främst arbetsgivare, arbetstagarare och fackliga förtroendevalda.

### 3. Informationsinsatser, punkt 2 (s)

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 1 och

avslår motion

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 3.

#### *Ställningstagande*

Vi socialdemokrater gör bedömningen att det uppstår ett stort informations- och utbildningsbehov när den nya lagstiftningen träder i kraft. Om principerna om likabehandling och icke-diskriminering ska bli en realitet i arbetslivet fordras det att fackligt förtroendevalda, anställda, fackliga medlemmar och arbetsgivare får information och utbildning. Vi anser att regeringen bör säkerställa att medel för information och utbildning inom diskrimineringsområdet avsätts till arbetsmarknadens parter.

Med hänvisning till det anförda tillstyrks motion A7 yrkande 1 (s).

### 4. Informationsinsatser, punkt 2 (v, mp)

av Josefin Brink (v) och Ulf Holm (mp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 3 och

avslår motion

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 1.

#### *Ställningstagande*

När den nya diskrimineringslagstiftningen träder i kraft kommer behovet att vara stort av informations- och utbildningssatser riktade till såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationer för att lagen ska tillämpas på ett korrekt sätt på landets arbetsplatser. Vi anser det rimligt att staten ansvarar

för och finansierar en sådan utbildningssatsning. Regeringen bör skyndsamt återkomma med förslag på hur en utbildningssatsning bör vara utformad.

## **5. Skydd för juridiska personer, punkt 3 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5.

### *Ställningstagande*

I regeringens proposition saknas flera av de förstärkningar av skyddet mot diskriminering som Diskrimineringskommittén föreslog. Det gäller exempelvis kommitténs förslag om diskrimineringskydd för juridiska personer. Ett sådant förbud föreslogs i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, medlemskap i organisationer, varor, tjänster och bostäder och offentlig anställning eller uppdrag. Regeringen anser dock att det krävs ytterligare analyser och hänvisar till att det finns skilda uppfattningar i frågan om EG-rätten ställer ett sådant krav på medlemsstaterna eller inte.

Vänsterpartiet menar att det är av stor vikt att åstadkomma ett skydd för juridiska personer. Exempelvis är invandrade småföretagare som diskriminerats när de ansökt om banklån i stort behov av skydd i diskrimineringslagstiftningen. Vi anser att regeringen bör återkomma med förslag om skydd mot diskriminering för juridiska personer. Detta bör riksdagen begära.

## **6. Allmänna frågor om aktiva åtgärder, punkt 4 (s)**

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

### *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 2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 7 och avslår motionerna 2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 12 och 13 samt

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 6.

### *Ställningstagande*

#### *Likabehandlingsplaner*

När vi socialdemokrater ser de svårigheter som många grupper möter på arbetsmarknaden är det vår starka övertygelse att mer behöver göras. Det handlar både om att värna mänskliga rättigheter och att tillvarata alla resurser som står till buds. Att människor inte släpps in eller inte tillåts att delta i arbetslivet fullt ut är kostsamt för såväl individen som näringslivet och samhället.

För att nå resultat är det av stor vikt att arbetet mot diskriminering genomförs systematiskt och kontinuerligt. Kunskapsnivån om diskrimineringsgrunderna och metoderna för att motarbeta diskriminering måste stärkas genom utbildning av såväl arbetsgivare som fackligt förtroendevalda.

Den fortsatta utvecklingen måste följas noggrant av regeringen. Diskrimineringskommittén föreslog vidgade krav på likabehandlingsplaner för de olika diskrimineringsgrunderna. Vi socialdemokrater anser att det kan finnas anledning att överväga detta om den nya lagstiftningen inte ger önskad effekt.

Med hänvisning till det anförda tillstyrks motion A7 yrkande 7 (s).

## **7. Allmänna frågor om aktiva åtgärder, punkt 4 (v)**

av Josefin Brink (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

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 12 och 13 samt avslår motionerna

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 7 och

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 6.

### *Ställningstagande*

Regeringen gör bedömningen att bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet inte bör utökas till att gälla fler diskrimineringsgrunder och nya samhällsområden. Vi beklagar detta.

Vänsterpartiet menar att dagens krav på att upprätta årliga jämställdhetsplaner bör utvidgas till att gälla årliga likabehandlingsplaner som omfattar alla diskrimineringsgrunder. Motsvarande krav ska gälla för samtliga utbildningsanordnare. Krav på aktiva åtgärder bör också utvidgas till att gälla inom värnplikt och civilplikt för alla diskrimineringsgrunder förutom ålder.

Därför bör regeringen återkomma med förslag om krav på årliga likabehandlingsplaner i enlighet med det anförda.

## **8. Allmänna frågor om aktiva åtgärder, 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 anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 6 och avslår motionerna

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 7 och

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 12 och 13.

### *Ställningstagande*

Miljöpartiet anser att arbetsgivare bör vara skyldiga att vidta aktiva åtgärder i fråga om alla diskrimineringsgrunder. Propositionen innebär i detta avseende att arbetsgivarens skyldighet endast omfattar diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

De aktiva åtgärderna innebär att arbeta målinriktat och i samverkan med arbetstagarorganisationerna med att genomföra rimliga åtgärder för att säkerställa att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare. Arbetsgivaren ska verka för att alla ges möjlighet att söka lediga tjänster. Vi i Miljöpartiet menar att dessa aktiva åtgärder, i enlighet med Diskrimineringskommitténs förslag, ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder.

I praktiken är kraven på aktiva åtgärder inte särskilt högt ställda. De innebär ett krav på eftertanke från arbetsgivaren, som ska reflektera över hur öppen och tillgänglig arbetsplatsen är ur ett antal perspektiv. Vid rekrytering ska uppmärksamhet ägnas åt att de kanaler som används inte i praktiken är diskriminerande.

Vi anser att det finns flera skäl att kräva aktiva åtgärder för alla diskrimineringsgrunder. De hänsyn som gör sig gällande i fråga om jämställdhet och etnisk och religiös diskriminering är lika påtagliga i förhållande till de övriga diskrimineringsgrunderna. Varför det skulle vara mindre angeläget att kräva att arbetsgivaren ställer sig frågan om den valda utlysningmetoden i praktiken bara når nyutbildad, yngre arbetskraft? Eller att omklädningsrummen går att använda för en transperson? Miljöpartiet vill framhålla att aktiva åtgärder i regel är en vinstaffär för arbetsgivaren. Bredare rekryteringsmetoder ger bättre underlag för en bra rekrytering. En öppnare arbetsplats minskar ohälsan och gör att medarbetarna presterar bättre och stannar längre.

Om diskrimineringsförbuden är desamma som kraven på de aktiva åtgärderna blir lagstiftningen mer lättbegriplig och överskådlig för arbetsgivaren.

Även en utbildningsanordnares aktiva åtgärder bör omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Utbildningsanordnare har i dag krav på sig att upprätta likabehandlingsplaner och att aktivt förhindra och förebygga trakasserier. De skäl som nyss anförts i fråga om arbetsgivares aktiva åtgärder gör sig i än högre grad gällande för utbildningsanordnare. Lika tillgång till en kvalitativ utbildning är en grundläggande samhällelig rättighet. Kravet på aktiva åtgärder för utbildningsanordnare bör därför omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder.

Det som nu anförts bör ges regeringen till känna.

## **9. Målsättningsstadgande för jämställdhet, punkt 5 (v)**

av Josefin Brink (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 anføres i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 4.

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet anser, som utvecklats i en reservation ovan och i ett särskilt yttrande, att propositionen innebär en urholkning av det systematiska arbetet med att förebygga diskriminering och främja likabehandling, vilket varit en bärande del i framför allt jämställdhetslagstiftningen.

Vänsterpartiet kan peka på den nuvarande jämställdhetslagen som har ett målsättningsstadgande i 1 § andra stycket som anger att lagen ”siktat till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet”. Detta har tagits bort i den nu föreslagna lagen. Vänsterpartiet menar att detta är mycket olyckligt eftersom det osynliggör det samhällsproblem som lagen är till för att bekämpa, nämligen att kvinnor är underordnade och diskriminerade. Vi anser därför att motsvarande paragraf bör skrivas in i den nya lagstiftningen. Regeringen bör återkomma med ett förslag av denna innebörd.

## **10. Jämställdhetsplaner och lönekartläggning m.m., punkt 6 (s, v, mp)**

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen antar 3 kap. 10, 11 och 13 §§ i regeringens förslag till diskrimineringslag med den ändringen att bestämmelserna ska ha den lydelse som framgår av bilaga 4. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkandena 3 och 4, 2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 14 och 15 samt 2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkandena 2 och 3, bifaller delvis proposition 2007/08:95 punkt 1 i denna del och avslår motion 2007/08:A387 av Karin Pilsäter (fp) yrkande 1.

### *Ställningstagande*

Regeringens förslag innebär att jämställdhetsplaner och handlingsplaner för jämställda löner endast ska behöva göras vart tredje år i stället för som i dag varje år. Detsamma gäller lönekartläggning och löneanalys, som alltså bara behöver ske vart tredje år i stället för varje år. Dessutom föreslås att kravet på planer inte ska gälla för arbetsgivare som har färre än 25 anställda. I dag undantas arbetsgivare som har färre än 10 anställda.

Vi motsätter oss dessa församringar på jämställdhetsområdet. Det är orimligt att dra ned ambitionsnivån. Dagens regler bör vara kvar.

Att en jämställdhetsplan inte upprättas varje år innebär en risk att kontinuerligt jämställdhetsarbete på arbetsplatsen ersätts med skrivbordsarbete vart tredje år. Arbetet med planerna har i sig skapat kunskap och förståelse för jämställdhet. Vi anser att dagens ordning bör behållas, dvs. att jämställdhetsplaner ska upprättas varje år av arbetsgivare med minst tio anställda.

Att som regeringen nu föreslår undanta arbetsgivare med färre än 25 anställda innebär att mer än en miljon arbetstagare kommer att arbeta på arbetsplatser utan vare sig jämställdhetsplan eller handlingsplan för jämställda löner. Det är allvarligt. Jämställdhetskunskap behövs också hos arbetsgivare med mellan 10 och 25 anställda.

Svensk arbetsmarknad har kommit en bit på väg när det gäller jämställda löner, men fortfarande finns det skillnader mellan kvinnor och män som behöver åtgärdas. Osakliga löneskillnader är ofta subtila och svåra att upptäcka. Vi anser att lönekartläggningar är ett bra instrument för att syn-



liggöra det faktum att arbete som domineras av kvinnor systematiskt värderas lägre än manligt dominerat arbete. Om den strukturella lönediskrimineringen blir synlig kan åtgärder sättas in och riktade insatser göras.

Vi kan hänvisa till en SKTF-undersökning som nyligen genomförts i ett stort antal kommuner och landsting som visar att 80 % genomför lönekartläggning. Av de kommuner och landsting som gjort lönekartläggning uppger drygt hälften att de hittat osakliga löneskillnader, och av dessa har drygt 97 % upprättat en handlingsplan. Vi konstaterar också att en mycket stor andel, 84 %, av personalcheferna där anser att lönekartläggning är ett bra verktyg för att nå jämställda löner.

Vi vill varna för att regeringens förslag medför en uppenbar risk att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män kommer att finnas vid ännu fler företag och att löneskillnaderna kommer att öka.

Årliga lönekartläggningar medför att osakliga löneskillnader lättare kan upptäckas. Ju oftare lönekartläggningar genomförs, desto tidigare kan osakliga löneskillnader fångas upp. Invändningar framförs ibland mot att arbetet med lönekartläggning är alltför tidskrävande. Vår bild är att den första lönekartläggningen i regel tar relativt mycket tid, framför allt hos stora arbetsgivare. Med propositionens förslag om att lönekartläggning endast ska genomföras var tredje år kommer varje lönekartläggning att ta mera tid. I stället för årliga korrigeringar blir det som en nystart varje gång en lönekartläggning ska genomföras.

Vi delar till fullo de fackliga centralorganisationernas uppfattning att regeringens förslag skickar signaler om att jämställdhetsinsatser för att eliminera förekomsten av osakliga löneskillnader inte är en prioriterad fråga och att frågan inte är lika viktig för alla arbetsplatser. Det skulle t.o.m. kunna uppfattas som att det är acceptabelt med osakliga löneskillnader vid mindre företag. Det blir inte årliga överenskommelser mellan arbetsgivare och fack. Detta kan leda till fler tvister.

För oss är det självklart att kraven på lönekartläggning ska gälla oförändrade. Regeringens förslag får allvarliga konsekvenser. Om förslaget genomförs kommer det inte att leda till ett starkare skydd mot diskriminerande löneskillnader mellan kvinnor och män – snarare tvärtom.

Sammanfattningsvis anser vi att propositionen bör avslås i dessa delar och att riksdagen i stället bör anta det lagförslag som framgår av bilaga 4. Detta innebär att motionerna A7 (s) yrkandena 3 och 4, A8 (v) yrkandena 14 och 15 och A9 (mp) yrkandena 2 och 3 tillstyrks.

## **11. Tiden för att korrigera löneskillnader, 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

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 4 och avslår motion

2007/08:A310 av Lars U Granberg (s) yrkande 2.

### *Ställningstagande*

Jag har ovan i reservation 10 ovan yrkat avslag på propositionen bl.a. i fråga om frekvensen för jämställdhetsplaner och lönekartläggning och beträffande gränsdragningen för vilka arbetsgivare som ska vara skyldiga att upprätta planer. Reservationen innebär att dagens regler ska vara oförändrade.

I ett avseende bör dock dagens regler skärpas. Miljöpartiet anser inte att det är acceptabelt att brister som upptäckts vid lönekartläggningen ska resultera i lönejusteringar som får ta ända upp till tre år att genomföra. Vi anser att justeringen ska vara avklarad inom ett år. Regeringen bör återkomma lagförslag med den innebörden.

## **12. Villkor för fastställande av könstillhörighet, punkt 10 (v, mp)**

av Josefin Brink (v) och Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi 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

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 10.

### *Ställningstagande*

Lagen om fastställande av könstillhörighet reglerar i vissa fall hur ett byte av juridisk könstillhörighet går till för transsexuella och intersexuella personer. Lagen reglerar även under vilka förutsättningar könskorrigering operationer av yttre och inre genitalier får ske. Enligt den nuvarande lagen krävs att sökanden genomgått sterilisering eller av annan orsak saknar fortplantningsförmåga för att få sin könstillhörighet ändrad. Lagen har i princip varit oförändrad sedan den tillkom och är på många områden otillräcklig och otidsenlig.

Vänsterpartiet arbetade tillsammans med den förra regeringen fram utredningsdirektiv för översyn av lagen om fastställande av könstillhörighet i vissa fall (dir. 2006:8). I betänkandet Ändrad könstillhörighet – förslag till ny lag (SOU 2007:16) föreslås att kravet på sterilisering ersätts med ett krav på att könskörtlarna ska vara avlägsnade.

Vi kan nu konstatera att regeringen i propositionen medger att kravet kan uppfattas som könsdiskriminerande eftersom diskriminering av transsexuella är att anse som könsdiskriminering, något som också påtalats av Jämställdhetsombudsmannen (JämO) i sitt remissvar på Diskrimineringskommitténs förslag. Trots detta är regeringen inte beredd att ta ställning till frågan i propositionen utan hänvisar till Könstillhörighetsutredningens betänkande (SOU 2007:16).

Vi delar JämO:s synpunkter och anser att kravet på sterilisering i den nuvarande lagen är diskriminerande mot transsexuella. Vi anser även att Könstillhörighetsutredningens förslag om att införa ett krav på att könskörtlarna ska vara avlägsnade innan könstillhörigheten ändras är lika diskriminerande eftersom det i praktiken innebär sterilisering. Vi vill därför i detta sammanhang väcka frågan om att avskaffa kravet på sterilisering i könstillhörighetslagen. Regeringen bör återkomma med förslag om ändring i lagen (1972:119) om fastställande av könstillhörighet i vissa fall som innebär att kravet på att sökanden ska vara steriliserad tas bort.

### **13. Villkor för etnisk positiv särbehandling i arbetslivet m.m., punkt 11 (v)**

av Josefin Brink (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 motionerna

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 7 och

2007/08:A349 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkandena 6–8.

#### *Ställningstagande*

I regeringens proposition saknas flera av de förstärkningar av skyddet mot diskriminering som Diskrimineringskommittén föreslog. Ett exempel är förslaget att tillåta positiv etnisk särbehandling. Det är problematiskt eftersom det kan leda till att det blir olagligt att exempelvis uttryckligen efterfråga sökande med annan etnisk bakgrund än svensk i en platsannons.

Vänsterpartiet anser att positiv särbehandling på grund av etnicitet ska vara möjlig inom arbetslivet under specifika former. Arbetsgivare bör vid rekrytering aktivt kunna söka upp nya medarbetare i en underrepresenterad grupp genom att särskilt efterfråga personer med utländsk bakgrund. Utöver detta anser vi att aktiva främjande åtgärder bör införas i lagen. Exempelvis ska flerspråkighet räknas som meriterande vid offentlig anställning. Det ska vara obligatoriskt för arbetsgivare att upprätta handlingsplaner för etnisk mångfald i fråga om rekrytering. Med hänvisning till de allvarliga avgränsningsproblem som kan uppkomma bör det dock inte lag-

stiftas om den form av positiv särbehandling som innebär att personer som tillhör en underrepresenterad grupp på grund av etnicitet ges företräde till anställning vid lika eller likvärdiga meriter. Regeringen bör återkomma med ett förslag om undantag från diskrimineringsförbudet för positiv etnisk särbehandling i arbetslivet i enlighet med detta.

Vi anser dessutom att det behövs mera utvecklade rekryteringsrutiner. Arbetsgivare bör åläggas att före rekrytering fastställa kravprofiler avseende de formella kvalifikationerna för en anställning, och en översyn bör göras av hur diskriminerande praktiker i rekrytering och arbetslivskarriär kan motverkas genom utvecklade rekryteringsrutiner.

Detta som anförts bör ges regeringen till känna.

#### **14. Positiv särbehandling övergångsvis, punkt 12 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag 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 2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 8.

##### *Ställningstagande*

Liksom Diskrimineringskommittén anser Miljöpartiet att positiv särbehandling på etnisk grund innebär ett avsteg från likabehandlingsprincipen, men att sådan ändå bör vara tillåten under vissa omständigheter. Den arbetsgivare eller utbildningsanordnare som efter en grundlig analys vill använda sig av positiv särbehandling som en av flera åtgärder för att komma till rätta med en snedfördelning på arbetsplatsen bör inte vara förhindrad att göra det.

Det råder enligt Miljöpartiet ingen tvekan om att en lång tids diskriminering i samhället har snedvridit sammansättningen på många arbetsplatser och inom många utbildningar. Det finns i dag aktörer i samhället som söker vägar att motverka diskriminering och hitta kompensatoriska åtgärder för en historisk obalans. I ett sådant arbete kan positiv särbehandling vara en användbar åtgärd.

Etnisk positiv särbehandling bör enligt vår mening vara tillåten under en övergångsperiod, men det bör klargöras att det är en oinskränkt likabehandlingsprincip som bör gälla på sikt. Öppningen för positiv särbehandling bör omprövas löpande och avskaffas när dagens stora samhällsskillnader har börjat minska. Detta bör ges regeringen till känna.

**15. Urvalsmetoder vid antagning till högskolan, punkt 13 (v)**

av Josefin Brink (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 2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 8.

*Ställningstagande*

Vänsterpartiet kan konstatera att högskolorna fr.o.m. höstterminen 2008 har rätt att själva bestämma urvalsgrunder för en tredjedel av platserna på en utbildning. I dag gäller detta 20 % av utbildningsplatserna. Denna möjlighet skulle kunna ge utrymme för en breddad rekrytering. Vi kan också konstatera att det är få utbildningar där ens den andel som tidigare gällde har utnyttjats. Någon samlad kunskap om vilka urvalsgrunder som tillämpas finns inte heller tillgänglig. Därför finns det inte heller någon kunskap om tillgängligheten till högskolan har förbättrats eller om det har lett till en breddad rekrytering. Vänsterpartiet anser att urvalsmetoder bör utvecklas inom ramen för denna antagningsgrupp och att insatser bör göras för att stödja högskolorna i användandet av dessa metoder. Regeringen bör med beaktande av detta se över på vilket sätt högskolorna vid antagning aktivt ska kunna efterfråga en i fråga om etnicitet underrepresenterad grupp. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

**16. Diskrimineringens samhällsekonomiska kostnader, punkt 15 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

*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 motion 2007/08:A401 av Karla López m.fl. (mp).

*Ställningstagande*

Under lång tid har medier och även forskare diskuterat frågan om hur mycket invandring, invandrare och integration kostar. Frågan är fel ställd. Frågan borde i stället vara hur mycket diskriminering kostar samhället. Det är därför som kravet ställs om en utredning av samhällskostnaden för diskriminering. Det syftar t.ex. på den kostnad som uppstår när enskilda

personer på grund av ovidkommande faktorer förhindras att uppnå sin potential, eller kostnader till följd av ohälsa, bristande tillit till polis och rättsväsende eller bristande tillit till samhällets olika satsningar.

Av denna anledning anser jag att det behövs en utredning av hur mycket diskriminering kostar samhället. Frågor som kan ställas är: Vad innebär det för samhällsekonomin att en invandrare, som är utbildad i Sverige till ingenjör, på grund av etnisk diskriminering tvingas köra taxi, eller att en apotekare inte har något annat val än att arbeta som lokalvårdare eller att en i Sverige utbildad tandläkare tvingas flytta till ett annat land för att få arbete som motsvarar hennes kompetens? Detta innebär en förlust för individen som har satsat på sin framtid i Sverige och det innebär en förlust för Sverige som bl.a. genom utbildningen har investerat i individen.

Därtill kommer följdkostnader som exempelvis ohälsa orsakad av diskriminering. Man bör även beakta den förlorade potential som grundläggs i förhållande till kommande generationer. Det finns en ökad risk att en bristande tillit till samhällsinstitutioner och framtida möjligheter i Sverige förs från en generation till nästa.

Det svar som arbetsmarknadsutskottet gav i betänkande 2006/07:AU6 känns otillfredsställande med tanke på att man i dag kan beräkna t.ex. miljöproblemens och trafikolyckornas samhällskostnader. De bör vara i stort sett lika svåra att räkna ut som diskrimineringens kostnader. Det handlar bara om vilja och mod att på djupet ta tag i frågan. Med en sådan utredning har man ett kraftfullare redskap att arbeta mot diskriminering och kan få fler att lyssna och vilja vidta åtgärder mot denna problematik. Det vore enligt min mening lämpligt att den nya Diskrimineringsombudsmannen gör en utredning om diskrimineringens kostnader i alla dess olika former.

### **17. Kollektivavtal med åldersgränser m.m., punkt 16 (s)**

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

#### *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 motion

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 9 och avslår motionerna

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 9 och

2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 17.

### *Ställningstagande*

Vi socialdemokrater välkomnar att ett åldersdiskrimineringsförbud nu införs på arbetslivets område. Sverige är förpliktat till detta genom EU:s likabehandlingsdirektiv. Många arbetstagare har svårt att få eller behålla ett arbete på grund av ålder. Detta är mycket olyckligt och kostsamt för de individer som drabbas och för arbetsmarknaden och samhället i stort. Det är dock tydligt att alla diskrimineringsgrunder inte är lika och således inte kan behandlas lika. Både i lagstiftning och i kollektivavtal finns i dag särregler som hänför sig till ålder och som har till syfte att främja och skydda olika åldersgrupper. Vi anser att ett skydd mot åldersdiskriminering inte får innebära att dessa främjande åtgärder förbjuds. Ett förbud som skulle kunna få sådana effekter riskerar att skada förtroendet för diskrimineringslagstiftningen i sin helhet.

Det måste därför säkerställas att lagstiftningen även fortsättningsvis ger utrymme för att äldre ska kunna få generella insatser. Detta bör riksdagen tillkännage för regeringen. Det innebär att motion A7 yrkande 9 tillstyrks.

### **18. Kollektivavtal med åldersgränser m.m., punkt 16 (v)**

av Josefin Brink (v).

#### *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 motionerna 2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 9 och 2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 17 och avslår motion 2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 9.

### *Ställningstagande*

Propositionens förslag om förbud mot åldersdiskriminering, vilket är en följd av förpliktelser enligt EU:s likabehandlingsdirektiv, innebär att lagen ska vara tvingande. Det ska alltså inte vara möjligt att avtala bort lagens bestämmelser.

Vänsterpartiet anser att det är viktigt att förbudet mot åldersdiskriminering inte utformas så att det inkräktar på främjande åtgärder – som redan finns i lagstiftning och kollektivavtal – för att stärka äldres ställning på arbetsmarknaden. De möjligheter till undantag från diskrimineringsförbudet som direktivet medger om det finns legitima skäl bör, enligt Vänsterpartiets mening, innefatta kollektivavtalade förmåner som baseras på ålder.

Vi instämmer med de fackliga organisationerna om vikten av att kunna behålla avtalade villkor kopplade till ålder och år i yrket. Det vore orimligt om sådana regler skulle förklaras ogiltiga eftersom de fyller en viktig

funktion såväl för den enskildes hälsa som för att undvika långvarig arbetslöshet bland äldre. Vi anser, i enlighet med vad LO m.fl. föreslagit i remissyttrandan över Diskrimineringskommitténs betänkande, att en presumtion bör gälla för att kollektivavtalad särreglering på grund av ålder motsvarar undantagsmöjligheternas krav. När det gäller åldersspecifik skyddslagstiftning i exempelvis LAS bör det, i enlighet med ovanstående resonemang, tydligt framgå av lagens förarbeten att en överrisk för långvarig arbetslöshet liksom hälsoskäl ska anses vara legitima skäl för undantag från diskrimineringsförbudet.

Vänsterpartiet anser över huvud taget att förbudet mot åldersdiskriminering måste utformas så att undantag kan medges för att skydda och värna olika grupper mot åldersspecifika problem. Man skulle annars kunna hamna i den paradoxala situationen att ett diskrimineringsförbud ökar risken för diskriminering av den grupp det är avsett att skydda.

Regeringen bör återkomma med förslag i enlighet med detta.

### **19. Förbud mot åldersdiskriminering på ytterligare områden, punkt 18 (s)**

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

#### *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

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 8 och avslår motion

2007/08:A357 av Barbro Westerholm (fp).

#### *Ställningstagande*

Som framgår av reservation 17 anser vi socialdemokrater att det är positivt att det nu införs lagstiftning som förbjuder åldersdiskriminering i arbetslivet och i utbildningsverksamhet. Detta är dock inte tillräckligt. Även på andra områden upplever många sig, både yngre och äldre, diskriminerade på grund av ålder. Vi anser därför att lagstiftningen om diskrimineringskydd för äldre bör ses över.



## **20. Bristande tillgänglighet som en form av diskriminering m.m., punkt 19 (s)**

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 19 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 12 och avslår motionerna

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 6,

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 5 och

2007/08:A321 av Elina Linna m.fl. (v) yrkande 6.

### *Ställningstagande*

Att kunna delta i arbetslivet och få sin försörjning genom arbete har avgörande betydelse för delaktighet och ökat självbestämmande. Funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga riskerar ständigt att särbehandlas på grund av sitt funktionshinder dels vid inträde i arbetslivet, dels under pågående anställning. Funktionshindrade bör därför tillförsäkras samma möjligheter som personer utan funktionshinder att delta i arbetslivet. För att möjliggöra detta krävs att all diskriminering upphör. Aktiva åtgärder och insatser måste vidtas för att arbeta bort ojämlikheter mellan människor med och utan funktionshinder.

Vi socialdemokrater vill peka på att riksdagen år 2000 antog en handlingsplan för handikappolitiken med mål om att Sverige ska vara tillgängligt för funktionshindrade senast år 2010. Det är ingen tvekan om att tillgänglighetsfrågorna generellt har fått ökad uppmärksamhet och att alltfler insatser görs för att undanröja hinder för att öka tillgängligheten. Varje sektor i samhället har ett ansvar för att göra sin verksamhet tillgänglig för alla. Den halvtidsredovisning som gjordes år 2005 visar att mycket har gjorts men också att mycket återstår att göra om målet ska nås. Tillgänglighet handlar ofta om övergripande fysisk planering eller anpassningar av lokaler, men det kan också handla om andra saker, t.ex. möjligheten att tillgodogöra sig information, exempelvis på webbsidor.

Det behövs en central genomgång av möjligheterna för att driva på tillgänglighetsarbetet. Vi kan konstatera att det med nuvarande takt blir svårt att nå alla delmål till 2010. Den utredning som regeringen nu ska tillsätta är endast ett sätt för regeringen att vinna tid och ytterligare förhålla frågan om hur bristande tillgänglighet för funktionshindrade kan åtgärdas. Vi kräver att regeringen arbetar aktivt med denna fråga och snarast tar de

ytterligare initiativ i form av information, regler och stimulanser som behövs för att påskynda arbetet för ökad tillgänglighet i samhället. Detta bör ges regeringen till känna.

## **21. Bristande tillgänglighet som en form av diskriminering m.m., punkt 19 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 19 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 6 och

2007/08:A321 av Elina Linna m.fl. (v) yrkande 6 och

avslår motionerna

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 12 och

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 5.

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet kan konstatera att regeringens proposition saknar flera av de förstärkningar av skyddet mot diskriminering som Diskrimineringskommittén föreslog. Det gäller exempelvis förslaget att definiera bristande tillgänglighet som diskriminering. Kommittén föreslog att underlåtenhet att vidta skäliga åtgärder för tillgänglighet ska definieras som diskriminering på bl.a. arbetslivets område och inom utbildning och andra samhällsområden. Denna skyldighet att vidta åtgärder för tillgänglighet skulle enligt Diskrimineringskommitténs förslag dock inte gälla enskilda personer som tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder.

Kommitténs förslag är mycket långtgående jämfört med nu gällande ordning och skulle därför få omfattande kostnadsmässiga och praktiska konsekvenser såväl för samhället i stort som för enskilda arbetsgivare.

Vänsterpartiet beklagar att regeringen inte velat genomföra detta förslag. Vi anser att underlåtenhet att tillgänglighetsanpassa bör definieras som en fråga om diskriminering och att detta bör genomföras skyndsamt.

I den nationella handlingsplanen för handikappolitiken Från patient till medborgare (prop. 1999/2000:79) slås det fast att målet för handikappolitiken ska vara ett samhälle som gör det möjligt för människor med funktionshinder att bli fullt delaktiga i samhällslivet. Personer med funktionshinder är medborgare med lika rättigheter och skyldigheter på samma sätt som personer utan funktionshinder. Vänsterpartiet var med och tog fram den nationella handlingsplanen, som vi anser vara mycket bra. Själva genomfö-

randet av planen går dock trögt. Det kommer att krävas resursförstärkningar för att målet om att Sverige ska vara tillgängligt för alla ska kunna uppnås till 2010.

Frågan om bristande tillgänglighet som en form av diskriminering behöver ingen närmare principiell utredning. Däremot bör regeringens beredning noggrant belysa kostnadsaspekterna vid genomförandet av en sådan lagstiftning. Det är också viktigt att noggrant följa utvecklingen av praxis. Lagstiftningen får inte tolkas vare sig för snävt eller för vidsträckt, och de skälighetsbedömningar som ska göras får inte utmärkas av för stor grad av godtycke.

Regeringen bör skyndsamt återkomma med förslag om hur underlåtenhet att tillgänglighetsanpassa ska definieras som diskriminering.

## **22. Bristande tillgänglighet som en form av diskriminering m.m., punkt 19 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 19 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 5 och avslår motionerna

2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 12,

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 6 och

2007/08:A321 av Elina Linna m.fl. (v) yrkande 6.

### *Ställningstagande*

Bristande tillgänglighet bör enligt Miljöpartiets uppfattning utgöra diskriminering. Vi kan hänvisa till att Handikappombudsmannen konstaterat att bristande tillgänglighet är en av de största orsakerna till att funktionshindrade diskrimineras. Sveriges samlade handikappprörelse har i åratal påtalat behovet av en diskrimineringslag som inkluderar bristande tillgänglighet. De lämnas nu besvikna när propositionen presenteras.

Miljöpartiet delar Diskrimineringskommitténs bedömning att de som omfattas av lagens förbud mot diskriminering inte ska få missgynna en person med funktionshinder genom att underlåta att vidta skäligen åtgärder för tillgänglighet. I en verksamhet där man yrkesmässigt vänder sig till allmänheten bör det kunna krävas att det i möjligaste mån skapas förutsättningar för att funktionshindrade ska kunna ta del av verksamheten. Ett exempel är att kunna ta sig in i en butik och ta del av de varor som erbjuds där.

Regeringen anser enligt propositionen att frågan om tillgänglighet bör utredas ytterligare, medan Miljöpartiet anser att frågan är grundligt utredd av Diskrimineringskommittén. Det finns ingen anledning att vänta längre. Miljöpartiet anser därför att regeringen omgående bör återkomma med ett lagförslag.

### **23. Bosättningsbegreppet i samband med hälso- och sjukvård, punkt 21 (v)**

av Josefin Brink (v).

#### *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 motion 2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 11.

#### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet anser att det förekommer en allvarlig diskriminering av asylsökande och papperslösa bl.a. på grund av bosättningsbegreppet i hälso- och sjukvårdslagen. I dag riskerar asylsökande och papperslösa att dö därför att de nekas tillräcklig vård eller inte vågar söka vård på svenska sjukhus. Anledningen är att sjukvård för asylsökande vuxna endast ges för s.k. akuta tillstånd. Den som lever gömd eller papperslös är i princip helt utan rättigheter. Till detta kommer att landstingen missköter hälsoundersökningarna av asylsökande enligt uppgifter från Sveriges Kommuner och Landsting.

För att Sverige ska leva upp till sina internationella åtaganden måste asylsökande och papperslösa ges rätt till full sjukvård på samma villkor som alla andra i Sverige. De ska alltså ha rätt till behandling även för icke-akuta sjukdomstillstånd. Regeringen måste även se till att alla som har rätt till en hälsoundersökning också får det. I sammanhanget behövs en omfattande informationssatsning riktad till sjukvårdspersonal för att personalen inte ska bryta mot sekretesslagstiftningen och anmäla papperslösa som söker vård.

All hälso- och sjukvård ska ges efter behov och bedömningar som vilar på vetenskap och beprövad erfarenhet. Detta är överordnat i all lagstiftning som rör sjukvården. Rätten till hälsa är en av de grundläggande mänskliga rättigheterna. Vänsterpartiet menar att Sverige bryter mot sina internationella åtaganden när man utesluter grupper från denna rättighet.

Regeringen bör se över diskrimineringsförbudet i hälso- och sjukvårdslagen. Rätt till hälso- och sjukvård ska ges oavsett legal status.

## **24. Utformningen av Diskrimineringsombudsmannen m.m., punkt 22 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag 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 motion

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 16 och avslår motionerna

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 1,

2007/08:A242 av Carina Hägg (s) yrkandena 1 och 3,

2007/08:A304 av Hillevi Larsson (s) och

2007/08:A375 av Börje Vestlund m.fl. (s).

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet välkomnar en sammanslagning av ombudsmännen till en gemensam administration. Vi anser dock att det är av stor vikt att specialistkompetensen inom respektive diskrimineringsområde bevaras inom myndigheten. Myndigheten behöver enligt Vänsterpartiets bedömning utredare och jurister med specialiserad expertis snarare än generalister inom diskrimineringsområdet.

Diskrimineringskommittén föreslog att den nya Ombudsmannen mot diskriminering skulle organiseras som ett ombudsmannakollektiv med fem ombud och en chefsombudsman, just för att uttryckligen värna specialistkompetensen hos de respektive ombudsmännen. Regeringens förslag är att myndigheten i stället själv ska organisera sig med hjälp av en organisationskommitté och ledas av myndighetschef. Ett särskilt råd ska knytas till myndigheten. Vänsterpartiet anser inte att detta kan anses värna specialistkompetensen hos de olika ombudsmännen i samma utsträckning som Diskrimineringskommittén gav uttryck för.

Vi anser att administrationen av den nya myndigheten bör utformas genom ett ombudsmannakollektiv, detta för att bevara specialistkompetensen. Vad som anförts bör ges regeringen till känna.

## **25. Utformningen av Diskrimineringsombudsmannen m.m., punkt 22 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag 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 motion

2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 1 och avslår motionerna

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 16,

2007/08:A242 av Carina Hägg (s) yrkandena 1 och 3,

2007/08:A304 av Hillevi Larsson (s) och

2007/08:A375 av Börje Vestlund m.fl. (s).

### *Ställningstagande*

Miljöpartiet ställer sig bakom förslaget att slå samman JämO, HomO, DO och HO till en myndighet, men respektive ombudsman bör finnas kvar. De bör, som Diskrimineringskommittén föreslog, bilda ett ombudsmannakollektiv i den nya myndigheten. Miljöpartiet anser att denna lösning innebär ett helhetsperspektiv på diskrimineringsproblematiken utan att skillnaderna mellan de olika diskrimineringsgrunderna suddas ut.

Det är angeläget att den som är utsatt för flera typer av diskriminering inte faller mellan stolarna utan möts av en myndighet som förmår att anlägga ett s.k. intersektionalitetsperspektiv. Samtidigt är det för de flesta drabbade ingen tvekan om vilken slags diskriminering det är frågan om. Myndigheten måste vara rustad att möta båda dessa grupper.

Om man behåller de olika ombudsmännen inom ramen för en myndighet säkerställs att myndigheten har en tillräcklig kompetens om var och en av de olika diskrimineringsgrunderna. Även om grunderna har mycket gemensamt har de också många särdrag: Diskriminering av funktionshindrade har sin särskilda tillgänglighetsproblematik; könsmaktsordningen innebär en generell diskriminering av mer än halva befolkningen; homosexuella, bisexuella och transpersoner (HBT-personer) går ofta inte att identifiera efter utseende; åldersdiskriminering är en diskrimineringsgrund med en rad av undantag där det krävs särskild skärpa och analys för att urskilja vad som ska vara acceptabelt och inte; etnisk diskriminering tar sig ofta uttryck i strukturell diskriminering, och för många av dem som drabbas är steget att ta hjälp av en statlig myndighet särskilt långt.

## **26. Jämställdhetsmyndighet, punkt 23 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag 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

2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 17 och

2007/08:A330 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 3 och

avslår motionerna  
2007/08:A226 av Carina Ohlsson (s) och  
2007/08:A242 av Carina Hägg (s) yrkande 2.

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiets inställning till förslaget om en ny ombudsmannamyndighet framgår av v-reservationen ovan. En förutsättning för att Vänsterpartiet ska acceptera sammanslagningen av ombudsmännen är att det inrättas en separat jämställdhetsmyndighet med ett vidgat uppdrag.

Frågan om en institutionalisering av jämställdhetsarbetet via inrättandet av en jämställdhetsmyndighet väcktes senast i Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål (SOU 2005:66) men har tidigare även förts fram inom ramen för olika utredningar och förslag (se bl.a. SOU 2001:44 och Ds 2001:64). I en nordisk jämförelse har Sverige en liten organisation för att stödja och möjliggöra genomförandet av de jämställdhetspolitiska målen. Vänsterpartiet har föreslagit en myndighet för jämställdhetsfrågor. Detta är nu mer angeläget än någonsin i och med att JämO upphör som egen myndighet.

En jämställdhetsmyndighet ska brett och ur ett könsmaktsperspektiv arbeta mot könsdiskriminering och främja jämställdhet inom samhällets samtliga områden. Uppgiften ska vara att bevaka utvecklingen på jämställdhetsområdet, att samordna och stödja andra myndigheter m.fl. och att ansvara för metod- och kunskapsutveckling, bidragsgivning och information m.m.

Jämställdhetsmyndigheten kan organiseras på liknande sätt som motsvarande myndigheter i Norge och Danmark. Dessa arbetar med kunskapsuppbyggnad och kunskaps-spridning genom att vara mötesplats för forskning och praktik. Det är en kombination som är eftersatt i det svenska jämställdhetsarbetet och som skulle vara en viktig uppgift för en jämställdhetsmyndighet. I sammanhanget vill vi uppmärksamma universitetens och högskolornas centrum för genusforskning och Nationella sekretariatet för genusforskning som utgör en nationell resurs som skulle kunna utvecklas och användas bredare. Det kommer att gynna även det interna jämställdhetsarbetet inom utbildnings- och forskningsvärlden. En annan angelägen uppgift för en ny jämställdhetsmyndighet ska vara att granska andra myndigheters jämställdhetsarbete.

Regeringen bör återkomma med förslag om en sådan myndighet.

## **27. Resurserna i ombudsmannamyndigheten, punkt 24 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2007/08:So294 av Helena Leander m.fl. (mp) yrkande 7 och 2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 7.

### *Ställningstagande*

Även om sammanslagningen av ombudsmännen initialt kommer att innebära en kostnadsökning till följd av exempelvis flyttkostnader, kan man anta att vissa effektivitetsvinster kommer att uppstå på sikt. Den nya myndigheten lär t.ex. bara behöva en verksledning och en administration.

Miljöpartiet anser det angeläget att riksdagen klargör att dessa långsiktiga besparingar ska återgå i verksamheten. Det ska då noteras att inte minst DO under flera år har haft otillräckliga resurser för att möta behovet av hjälp från människor som upplever sig diskriminerade. Detsamma gäller HomO som borde ha tillförts medel för att kunna öka tillsynen, informera mer och på andra sätt verka för att minska diskrimineringen i skolan. Miljöpartiet återkommer i samband med budgetmotionerna med förslag om förstärkningar av anslaget till Diskrimineringsombudsmannen.

Det som nu anförts om att resurser och om att effektivitetsvinster ska återgå i ombudsmännens verksamhet bör ges regeringen till känna.

## **28. AD:s sammansättning i mål om diskriminering, punkt 27 (s, v)**

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi 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 2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 10.

### *Ställningstagande*

Diskriminering i arbetslivet rör relationen arbetsgivare och arbetstagare eller arbetssökande. Arbetsdomstolens (AD) ledamöter har särskild kunskap om arbetslivet och om de rättsnormer som gäller där. Det är därför naturligt att tvister på området prövas av AD som sista instans.

Vi kan konstatera att majoriteten av diskrimineringsvifterna aldrig hamnar i domstol. De behandlas i stället i det system för förhandlingar som finns på svensk arbetsmarknad. Detta väl utvecklade förhandlingssystem ger utrymme för lösningar som kan ge den enskilde upprättelse. Om en



uppgörelse inte nås denna väg är det viktigt att det finns en domstol som snabbt och slutligt kan avgöra tvisten. En sådan domstol måste kunna pröva alla typer av diskrimineringsmål oavsett om tvisten gäller kollektivavtal, lagen om anställningsskydd eller diskrimineringslagstiftningen.

Den normala sammansättningen i AD är sju ledamöter, tre s.k. ämbetsmannaledamöter och två intresseledamöter från vardera arbetsgivar- och arbetstagsidan. Regeringen har aviserat att antalet ledamöter i domstolen i diskrimineringsmålen ska minskas till fem, vilket sker genom att det bara ska vara en intresseledamot från vardera sidan. Vi anser att detta är ett dåligt förslag. Det finns inte någon anledning att skilja ut diskrimineringsmålen. Dessa tvister är ofta komplicerade men annars inte annorlunda än andra mål som AD hanterar. Intresseledamöterna har erfarenhet och kunskap som skulle gå förlorad.

Vi anser också att det är rimligt att AD i diskrimineringsmålen, som ofta ansluter till internationell rätt och mänskliga rättigheter, borde kompletteras med särskild kompetens i just dessa frågor, vilket Diskrimineringskommittén föreslog.

## **29. Rättegångskostnader i mål om diskriminering m.m., punkt 28 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *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 2007/08:A349 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkandena 5 och 15.

### *Ställningstagande*

En viktig roll när det gäller diskrimineringsärenden har Nämnden mot diskriminering, som nu kommer att upphöra och ersättas av en ny nämnd med ett utvidgat mandat. Vänsterpartiet, som konstaterar att den nya lagen inte innebär någon ändring i detta avseende, anser att fackliga organisationer som har kollektivavtal med en arbetsgivare ska kunna vända sig till nämnden direkt och inte behöva gå via Diskrimineringsombudsmannen om man vill stödja sina medlemmar i ett ärende.

Vänsterpartiet vill också peka på en faktor som allvarligt kan försvåra för den som diskriminerats i en anställningssituation att använda sig av lagstiftningen. Det är reglerna om ansvaret för rättegångskostnader. För den som inte är medlem i en facklig organisation, eller som inte har stöd av sin organisation eller av ombudsmannen, måste risken att få stå för motpartens rättegångskostnader vara en mycket starkt processavhållande faktor. Reglerna om kvittning av rättegångskostnader i arbetstvistlagen har

alldeles för begränsad räckvidd för att ha någon betydelse i detta sammanhang. Reglerna för ansvaret för rättegångskostnaderna i diskrimineringsmål bör därför ändras för att lösa detta problem.

Regeringen bör återkomma med lagförslag i enlighet med ovanstående.

### **30. Arbetsvärderingssystem, punkt 30 (v)**

av Josefin Brink (v).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 30 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A250 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 4.

#### *Ställningstagande*

Den kollektiva formen av diskriminering brukar benämnas värdediskriminering. Kvinnodominerade och mansdominerade yrken värderas olika även om innehållet i arbetsuppgifterna är likvärdiga när det gäller exempelvis ansvar och krav.

Arbetsvärdering har använts för att motverka kollektiv diskriminering. När bestämmelserna om lönekartläggning i jämställdhetslagen skärptes och begreppet likvärdigt arbete förtydligades ställdes kravet att arbetsgivare måste kunna bedöma vilka arbeten som är likvärdiga på ett systematiskt och könsneutralt sätt. Sedan lagen tillkom har ett antal olika arbetsvärderingssystem tagits fram, såväl av JämO som av ett antal privata företag.

Någon systematisk kvalitetssäkring av de olika arbetsvärderingssystemen har dock inte gjorts, vilket gör det svårt att bedöma i vilken grad de är effektiva och uppfyller syftet att identifiera osakliga löneskillnader i jämställdhetslagens mening. Vänsterpartiet menar därför att det är dags att inventera och utvärdera de arbetsvärderingssystem som används på den svenska arbetsmarknaden.

Regeringen bör ta initiativ till en sådan inventering och utvärdering.

### **31. Jämställdhet inom den offentliga sektorn, punkt 31 (v)**

av Josefin Brink (v).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 31 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A250 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5 och

avslår motionerna

2007/08:A310 av Lars U Granberg (s) yrkande 1 och

2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 16.

### *Ställningstagande*

Både privata och offentliga arbetsgivare har ansvar för att förhindra diskriminering och könsorättvisor. Velfärdssektorn ägs och styrs av gemensamma medel, och den har därför enligt Vänsterpartiets mening särskilda krav på sig att vara en föregångare i jämställdhetsarbetet. Arbetsgivarna i offentlig verksamhet är förtroendevalda, och det innebär att demokratins räckvidd där är större än i privat sektor. För att utjämna orättvisorna mellan kvinnor och män fordras en rad insatser. Det handlar om lönesättning, anställningsvillkor, kompetensutveckling osv. Det handlar också om att stoppa privatiseringar och ge anställda mer inflytande över sitt arbete.

För att offentliga arbetsgivare ska kunna leva upp till sitt särskilda ansvar föreslår Vänsterpartiet att regeringen, årligen, bör kalla till överläggningar med statliga, kommunala och landstingskommunala arbetsgivare. Syftet ska vara att kvalitetssäkra jämställdhetsarbetet så att kontinuerliga framsteg kan avläsas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## **32. Jämställdhet inom den offentliga sektorn, punkt 31 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 31 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 16 och

avslår motionerna

2007/08:A250 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5 och

2007/08:A310 av Lars U Granberg (s) yrkande 1.

### *Ställningstagande*

Det politiska systemet, riksdagen och landets kommun- och landstingsfullmäktige har ett direkt arbetsgivaransvar för sina anställda och för arbetsvillkoren i den offentliga sektorn. Löneskillnaden i kommunerna är ca 1 % och i landstinget och staten ca 6 %.

Miljöpartiet kommer att verka för att jämställda löner i offentlig sektor kan åstadkommas under denna mandatperiod. Att vi känner ett särskilt ansvar för den offentliga sektorn är naturligt då den är politiskt styrd. Även om de politiska församlingarna inte är direkt avtalsslutande parter måste det enligt vår mening ändå finnas ett arbetsgivaransvar för de män-

niskor som arbetar och verkar där. Det kommer att krävas medel ur statens, kommunernas och landstingens budgetar för att klara uppdraget att säkerställa jämställda löner. Vi i Miljöpartiet har i våra budgetmotioner under senare år föreslagit medel för att påbörja vägen till jämställda löner. Många av Miljöpartiets kommun- och landstingsfullmäktige grupper har lagt fram förslag på motsvarande sätt i sina kommuner och landsting.

Det krävs också ett ansvar i den offentliga sektorns verksamheter. Lika viktigt som det är att skapa ekonomiska resurser är det att göra upp med attityder som innebär att män nästan alltid värdesätts mer än kvinnor. Varje lönesättande chef måste ta personligt ansvar och vidta konkreta åtgärder för att en gång för alla avskaffa könsrelaterad lönediskriminering.

Lönediskrimineringen kommer dock aldrig att avskaffas om enbart arbetsgivaren ska ha ansvaret. Utan fackens aktiva medverkan är det omöjligt att få till stånd jämställda löner. Tyvärr har fackens engagemang att åstadkomma en verklig förändring varit svagt under lång tid. Gamla mönster och traditioner måste rensas bort för att prioritera kvinnor framför män. För den fackliga rörelsen innebär detta påfrestningar. Men med 2007 års avtalsrörelse har trenden till viss del brutits. Det är med tillfredsställelse som vi i Miljöpartiet noterar att LO drivit på hårt för att åstadkomma särskilda satsningar på kvinnolönerna, vilket också resulterat i bra avtal inom t.ex. handel, hotell och restaurang och för kommun- och landstingsanställda.

Såväl inom offentlig som inom privat sektor måste arbetsgivare ta sitt ansvar för jämställda löner. Miljöpartiet anser att staten måste ta initiativ till ett handslag med de fackliga organisationerna och arbetsgivarna för att få bort könsrelaterade löneskillnader.

Miljöpartiet anser att regeringen bör verka för att jämställda löner ska uppnås i offentlig sektor under den nuvarande mandatperioden.

### **33. Arbets- och familjeliv m.m., punkt 33 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 33 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 19 och avslår motionerna

2007/08:A279 av Matilda Ernkrans och Louise Malmström (båda s) och

2007/08:A308 av Lars U Granberg (s).

### *Ställningstagande*

Miljöpartiet är av flera skäl motståndare till regeringens förslag om skatteavdrag för hushållsnära tjänster. Det handlar bl.a. om att man inte löser det strukturella problem som består i att männen inte tar tillräckligt ansvar för hemmet och anhöriga. Dessutom gynnar skatteavdragets konstruktion ensidigt de högavlönade.

Miljöpartiets väg är en annan. Vi anser att föräldraförsäkringen bör byggas ut med en s.k. pappamånad och dessutom att det bör införas en möjlighet för föräldrar att gå ned i arbetstid så att de kan ha mer tid med sina barn. Det skulle ge verkliga förutsättningar för männen att ta ett jämställt helhetsansvar för ett liv med både hem, anhöriga och arbete.

Regeringen bör återkomma med ett sådant förslag.

### **34. De jämställdhetspolitiska målen, punkt 34 (v)**

av Josefin Brink (v).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 34 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2007/08:A330 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1 och avslår motion

2007/08:A278 av Eva-Lena Jansson (s) yrkande 1.

### *Ställningstagande*

En jämställdhetspolitik värd namnet ska utmana och upphäva könsmaktsordningen. I dag är det oklart vilken status jämställdhetspolitiken har när man ser till hur strukturerna för jämställdhetsarbete och jämställdhetspolitik är utformade. Det har blivit än mer oklart med regeringens förslag om en samordnad diskrimineringslagstiftning och en samlad ombudsmannamyndighet.

Den nationella jämställdhetspolitiken har hittills ägnat sig åt övergripande uppföljning och utvärdering av övriga verksamhetsområden, dvs. i huvudsak en förhållandefunktion. Jämställdhetspolitiken betraktas och behandlas å ena sidan som ett politikområde bland andra, å andra sidan som ett sektorsövergripande politikområde. Det framstår som om jämställdhetspolitiken saknade eget berättigande.

Jämställdhetsintegrering på samtliga politikområden har hittills varit huvudstrategin för att uppnå de övergripande jämställdhetsmålen. Jämställdhetsintegrering har fått bli både mål och medel. Vänsterpartiet ifrågasätter denna i dag allenarådande strategi för att motverka den strukturella underordningen och diskrimineringen av kvinnor. Det är också viktigt att skilja på mål och medel.

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det är det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik i dag. Det finns också fyra delmål. Målen antogs av riksdagen i maj 2006. Vänsterpartiet ser positivt på dessa mål och att målstrukturen har en tydligare intention än tidigare att omfördela makt mellan kvinnor och män. Det finns nu en feministisk dimension som inte fanns tidigare.

Även om målen för jämställdhetspolitiken är ett steg i rätt riktning saknar vi i Vänsterpartiet ett tydligt könsmaktsperspektiv på flera områden, inte minst en könsmaktsförståelse av mäns våld mot kvinnor. Nya mål ställer nya krav. Målen avgör vilka politiska prioriteringar som är strategiskt viktiga. Målen är också avgörande för uppföljningen och utvärderingen av resultaten på olika politikområden.

Vänsterpartiet anser att regeringens politik saknar feministisk skärpa. Det finns en brist på insikt om hur olika politikområden påverkar varandra och får effekt i kvinnors vardag. Vi är oroade över att regeringen har meddelat att man avser att göra en översyn av de nyligen antagna jämställdhetsmålen. En feministisk jämställdhetspolitik värd namnet kräver kraftfulla strategier. Förutsättningar, former och innehåll bör förändras radikalt. Det finns en skarp motsättning mellan mål och verklighet. Verktyg saknas inte för att bryta upp den ojämlika könsmaktsordningen, men de används inte och skälet till detta är politiskt.

Vänsterpartiet menar att jämställdhetspolitikens övergripande mål och syfte måste vara att utmana patriarkala strukturer, dvs. mäns strukturella överordning, som leder till den systematiska underordningen av kvinnor. Politikens uppgift är att synliggöra vad som ger makt och vad som ger upphov till maktlöshet. Med nödvändighet måste politisk och ekonomisk makt liksom resurser omfördelas från män till kvinnor. Det handlar inte om att kvinnor ska "lyftas" till mäns nivå utan att män ska avstå från makt och ekonomiska, sociala och kulturella privilegier. Syftet är att ändra maktförhållandena mellan könen. Vänsterpartiet anser att samtliga mål för jämställdhetspolitiken ska relateras till detta övergripande mål.

**35. Kvalitetssäkring av jämställdhetsarbetet m.m., punkt 35 (v)**  
av Josefin Brink (v).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 35 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2007/08:A330 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 2 och 4–6 samt avslår motion

2007/08:A318 av Carina Hägg (s).

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet har ett antal förslag för att förbättra regeringens jämställdhetsarbete.

I dag finns inte någon renodlad *jämställdhetsminister* med ett eget jämställdhetsdepartement. Integrations- och jämställdhetsministern har ansvar på ett flertal andra ämnesområden, däribland demokratifrågor, folkrörelsefrågor, integration och mångfald. Detta gör att jämställdhet som sakområde försvagas. Sedan regeringsskiftet har också jämställdhetspolitiken avstannat. En feministisk jämställdhetspolitik kräver en övergripande politisk-strategisk nivå med mandat att initiera och vara pådrivande när det gäller för kvinnor strategiskt viktiga jämställdhetsåtgärder. Det behövs därför en jämställdhetsminister med ett övergripande mandat och ett renodlat jämställdhetsdepartement.

Vänsterpartiet föreslår också att det beslutas om en *jämställdhetsförordning* liknande den som finns inom integrationspolitikens område, ett förslag som presenterades i Ds 2001:64. En sådan förordning skulle kunna ha följande lydelse: ”Myndigheterna ska fortlöpande beakta samhällets köns-maktsordning när de utformar sin verksamhet och när de bedriver den. Myndigheterna ska verka för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön. Myndigheterna ska i sin verksamhet särskilt motverka alla former av könsdiskriminering.”

Jämställdhetsförordningen ska innehålla specifika regleringar och tydliga målformuleringar. Gränserna mellan externt och internt jämställdhetsarbete ska vara tydliga. Förordningen ska skilja mellan arbetsgivarroll och politikerroll. Krav på jämställdhetsintegrering ska ingå.

Vänsterpartiet anser också att *regleringsbrev* till myndigheterna ska ha tydliga direktiv i feministisk riktning. Prioriteringar ska gå att relatera till de övergripande målen. Återrapportering ska vara obligatorisk, och återkoppling till de övergripande jämställdhetspolitiska målen och delmålen ska vara möjlig. Regleringsbrev ska ha relevanta myndighetsspecifika mål med ett tydligt feministiskt perspektiv.

Ett annat förslag är att det görs regelbundna *jämställdhetsrevisioner*. Jämställdhet är inte förhandlingsbart och ska inte kunna vägas mot andra politiska mål eller väljas bort med hänvisning till bristande resurser, avsaknad av relevans etc.

Det som nu framförts bör ges regeringen till känna.

### **36. Stöd för jämställdhetsarbetet, punkt 36 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 36 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkandena 29 och 30.

### *Ställningstagande*

I enlighet med den förra riksdagsmajoritetens beslut tillsattes utredningen Jämstöd som hade uppgiften att utreda stödet för jämställdhetsintegrering i staten. Det resulterade i ett slutbetänkande, Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering (SOU 2007:15). I utredningen Jämstöd finns flera förslag som syftar till att ge stöd och utbildning till offentliga sektorns verksamheter så att de klarar uppgiften jämställd samhällsservice.

Enligt utredningen pekar alla erfarenheter entydigt på att jämställdhetsintegrering av offentliga verksamheter måste ges fortsatt stimulans och stöd. Jämstöd föreslår att det inrättas ett centralt råd med uppdraget att stödja de statliga myndigheternas och även Regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering. Det föreslås också att länsstyrelserna ska ta fram regionala strategier för hur stödinsatser för jämställdhetsintegrering ska organiseras och genomföras. Det finns även förslag om hur uppföljning och styrning ska gå till, bl.a. genom tydlighet i regleringsbrevet.

Miljöpartiet anser att det ska bildas en jämställdhetsmyndighet, och därför föreslår vi att utvärderingen av jämställdhetsintegreringen ska ligga på denna myndighet.

Miljöpartiet stöder i övrigt i allt väsentligt Jämstöds förslag. I likhet med Jämstöd vill vi inrätta ett jämställdhetsråd, men i en förstärkt form.

Sammanfattningsvis visar all erfarenhet att det krävs stöd och utbildningsinsatser för att klara kraven på jämställd samhällsservice. Regeringen bör ta till sig intentionerna i slutbetänkandet från Jämstöd och skyndsamt inrätta de stödfunktioner som behövs för att offentliga sektorns verksamheter ska klara uppgiften jämställd samhällsservice. Detta bör ges regeringen till känna.

### **37. Könsroller, punkt 38 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 38 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 34 och 2007/08:A409 av Ulf Holm och Mikaela Valtersson (båda mp) yrkandena 1, 2 och 5–10.



### *Ställningstagande*

I motion A409 beskrivs olika aspekter på mansrollen. All jämställdhetspolitik ska utgå från kunskapen om den rådande könsmaktsordningen, som utgår från mannen som norm och ett samhälle som är organiserat efter föreställningen att världen ska anpassas efter en medborgare som är man, heterosexuell, vit och medelålders. Socialt konstruerade könsroller är delar av en maktstruktur som gör att individens lika rättigheter förhindras.

Det finns en *schablonbild av mansrollen* som varje pojke och man konfronteras med och som än i dag är starkt färgad av en traditionell manlighet med mycket liten anknytning till pojkars och mäns inneboende egenskaper som människor. Därför är det viktigt att arbeta mot den schabloniserade bilden av mannen. Målet måste vara att människor ska befrias från könsrollerna och de beteenden och förväntningar som därmed påtvingas dem (yrkandena 1 och 2).

Jämställdhetsarbetet måste bedrivas av både kvinnor och män. Ett problem med att aktivt driva jämställdhetspolitiken vidare är de tysta männen som inte är beredda att resa sig upp och tala för ökad jämställdhet. Det behövs åtgärder för att *stimulera och aktivera männen inom jämställdhetsarbetet* (yrkande 5).

Män bör i högre grad involveras i kampen mot prostitution och slaveri, och särskilda insatser bör göras för att på bred front *få män att ta avstånd från prostitutionen*, som är en form av maktutövning. Dessutom måste *pornografen problematiseras ur ett könsmaktsperspektiv* för att synliggöra de normer som pornografen ger uttryck för. Unga pojkar och män måste ges verktyg för att kunna förhålla sig kritiska (yrkandena 6 och 7).

Det finns *stereotypa föreställningar om föräldraskapet*. Vi i Miljöpartiet ser det som nödvändigt att männen stimuleras till ett aktivt föräldraskap och att det skapas sådana förutsättningar att pappor redan från början blir föräldrar i lika hög grad som mammorna. Man måste motarbeta bilden att män kan avstå från sin rätt att utöva ett aktivt föräldraskap. För att råda bot bl.a. på de stereotypa föreställningarna anser Miljöpartiet att Sverige behöver en långsiktig och omfattande *informationskampanj* (yrkande 8).

Mansforskningen började etableras i slutet av 1980-talet. Den har främst fokuserat på faderskapet. Mäns våld mot andra män är i dag ett stort problem, men det är framför allt mäns våld mot kvinnor som det forskas om. Vi i Miljöpartiet anser att det behövs *forskning* på båda dessa problemområden. Det behövs också problematisering av situationen när en man blir marginaliserad och arbetslös och av vad som händer vid skilsmässor och i relationen till barnen. Det behövs även forskning och kunskap om män som möter män i behandlingssituationer och inom frivilligorganisationerna (yrkande 9).

Sverige har fortfarande en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna. Det är främst kvinnor som tagit sig in på de traditionellt manliga arbetsplatserna, inte tvärtom. Nu måste pojkar motiveras att söka sig över könsgränserna vad gäller yrkesval. Arbetet med detta måste börja redan i

grundskolan. Även större nationella satsningar kan behövas för att uppmuntra pojkar och män att söka sig utanför den mansdominerade utbildnings- och arbetsmarknaden. Det finns alltså ett behov av att *uppmuntra män att bryta mot den könssegregerade utbildnings- och arbetsmarknaden* (yrkande 10), något som också framhålls i Miljöpartiets jämställdhetsmotion A402 yrkande 34.

Vad som nu har anförts bör ges regeringen till känna.

### **38. Jämställdhet och samhällsplanering, punkt 39 (v)**

av Josefin Brink (v).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 39 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:C206 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5.

#### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet anser att kvaliteten på myndigheternas jämställdhetsarbete måste höjas avsevärt. De statliga organen har ett ansvar för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet, och staten bör ställa krav på att jämställdhetskONSEKVENSERNA beskrivs i samband med ett myndighetsbeslut. Detta bör gälla vid den fysiska planeringen. Staten bör i regleringsbrev eller instruktion ställa krav på de myndigheter som har hand om markanvändning och byggande. Kravet ska avse analyser av konsekvenserna för jämställdheten av olika myndighetsbeslut som rör markanvändning, byggande och rumslig struktur. Detta bör riksdagen ge regeringen till känna.

### **39. Olika insatser mot diskriminering, främlingsfientlighet och intolerans, punkt 43 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 43 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2007/08:C371 av Jan Lindholm och Karla López (båda mp) yrkande 12 och 2007/08:A409 av Ulf Holm och Mikaela Valtersson (båda mp) yrkande 3 och avslår motionerna

2007/08:A250 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 6,  
2007/08:A273 av Luciano Astudillo (s),  
2007/08:A359 av Kent Härstedt och Ann Arleklo (båda s) och  
2007/08:A364 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp) yrkandena 1–3.

### *Ställningstagande*

Som sägs i motion C371 förekommer det en omfattande *etnisk diskriminering på bostadsmarknaden* (yrkande 12). Frågan har belysts när det gäller hyresvärdar, men det förekommer sannolikt också en omfattande diskriminering bland bostadsrättsföreningar och fastighetsmäklare. Problemet är att det är svårt att upptäcka och beivra diskrimineringen med de medel som i dag står till buds. Etnisk diskriminering är ett förhållandevis nytt fenomen i Sverige, men i andra länder har man utvecklat en lång rad medel för att komma till rätta med detta. Därför bör en studie med den inriktningen genomföras.

Motion A409 avser olika aspekter på mansrollen. Där berörs även frågan om *homofobi* (yrkande 3). Jag instämmer med motionen i att 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. När det gäller mansrollen är homofobi ett av de starkaste uttrycken för att upprätthålla den manliga normen eftersom den försvårar ytterligare för män som vill ge uttryck för en identitet som inte ryms inom denna. Motsvarande problematik gäller för kvinnor, även om uttrycken ser olika ut. Denna homofobi som riktas mot både kvinnor och män utgör en stark motkraft till förändring av både mans- och kvinnorollen. Vi i Miljöpartiet anser att homofobi aktivt måste motverkas som en självklar del i arbetet för grundläggande mänskliga rättigheter och för att frigöra män och pojkar, 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 lösgöra mansrollen.

Det som anförts bör ges regeringen till känna.

#### **40. Integration på bostadsmarknaden, punkt 44 (v)**

av Josefín Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 44 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:C381 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkande 1.

### *Ställningstagande*

Konsekvenserna av samhällets växande klyftor avspeglas tydligt i boendet. Människors ekonomiska och sociala villkor avslöjas genom vilket område de bor i. Sociala problem som finns i vissa segregerade eller ”utsatta” områden kopplas ofta ihop med en koncentration av ”invandrare” och riskerar därmed att karakterisera en stor grupp människor som problemskapare trots att det kan vara de få svenska hushållen som har de sociala problemen.

Sverige går alltmer i riktning mot det som länge varit synsättet i andra europeiska länder, nämligen att hyresrätten enbart är ett boende för dem som är i behov av s.k. social housing. Parallellt med detta utvecklas andra bostadsområden – innerstäder och rika villaförorter – till etniskt rena enklaver där människor med utländsk bakgrund stängs ute. Vänsterpartiet menar att det i grunden är i dessa homogena villaförorter och i storstädernas innerstäder som den verkliga segregationen finns. Samhället måste omdefiniera problemen då det gäller segregation i boendet. En nyanserad bild måste fram där förslag till åtgärder inte bara utgår från att det är de s.k. utsatta områdena som har problem.

Vänsterpartiet anser att det måste finnas en plan, på samma sätt som det finns för personer som invandrat till Sverige, för hur människor från dessa etniskt segregerade bostadsområden ska integreras. Det måste bli lika självklart att ifrågasätta rimligheten i att någon bor ensam i en sjurumsvåning på Östermalm som att ifrågasätta att sju personer bor i en etta i Gunnared. Integrationspolitiken måste i betydligt större utsträckning rikta ifrågasättandet mot dem som innehar positionerna och makten i samhället.

Det är enligt Vänsterpartiet hög tid att kommuner blir skyldiga att genomföra integrationsprojekt riktade till dessa verkligt segregerade, icke-marginaliserade bostadsområden. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### **41. HBT-kompetens, punkt 45 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 45 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:So335 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 5 och 6 samt avslår motion 2007/08:A353 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (s).

### *Ställningstagande*

HBT-kompetensen inom myndigheterna är bristfällig, och det förekommer diskriminering från statens sida. En särskild HBT-förordning skulle säkerställa att HBT-frågorna integreras fullt ut i alla myndigheters arbete. Om detta inte genomförs bör man i stället i myndigheters regleringsbrev ställa krav på HBT-kompetens i verksamheten och hos dess personal.

Vänsterpartiet kan konstatera att det under de senaste åren har genomförts en rad förändringar på det HBT-politiska området. Lagstiftningen har bl.a. inneburit att homosexuella fått möjlighet att prövas som adoptivföräldrar och att lesbiska kvinnor har fått tillgång till assisterad befruktning inom den svenska sjukvården. Ett utvidgat diskrimineringsskydd har införts inom det sociala området, såsom hälso- och sjukvården och socialtjänsten. Vi i Vänsterpartiet har dessvärre förstått att myndigheterna inte alltid tillämpar lagstiftningen i enlighet med lagstiftarens intentioner. Det har t.ex. fortfarande inte genomförts någon internationell adoption, och den ändrade lagstiftningen om assisterad befruktning tolkas till lesbiska kvinnors nackdel.

På många av dessa områden finns särskilda myndigheter som ansvarar för tillsynen och för att verksamheten följer lagstiftning och regelverk – ett exempel är Socialstyrelsen. Dessa tillsynsmyndigheter måste få ett särskilt uppdrag att säkerställa att myndigheterna genomför de beslutade förändringarna på HBT-området.

Det som nu har anförts bör ges regeringen till känna.

#### **42. Storstadspolitik, punkt 47 (s)**

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 47 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:N347 av Thomas Östros m.fl. (s) yrkande 7.

### *Ställningstagande*

Vi socialdemokrater anser att storstadsregionerna står inför särskilda utmaningar. För att den fulla tillväxtpotentialen ska frigöras och bli till nytta för hela landet krävs ett samlat nationellt grepp. Vi vill att man på den nationella nivån, tillsammans med storstadsregionernas företrädare, utformar en strategi för att utveckla storstädernas möjligheter. Integration, kamp mot brottslighet, bostads-, trafik- och utbildningsfrågor måste få särskilt utrymme i en sådan strategi. En bra livsmiljö med ett brett utbud av

social service, utbildning och kultur höjer medborgarnas livskvalitet och stärker regionernas attraktions- och tillväxtkraft. Vi vill också att man på den nationella nivån, tillsammans med företrädare för alla regioner, utformar en strategi för att utveckla regionernas och landsbygdens möjligheter. Detta bör ges regeringen till känna.

# Särskilda yttranden

## 1. Lagens struktur m.m., punkt 1 (v)

Josefin Brink (v) anför:

### *Allmänna synpunkter på den nya lagstiftningen*

Regeringens förslag om ny diskrimineringslagstiftning innebär att diskrimineringsfrågorna nu ges en mycket stark legalistisk prägel. Tyngdpunkten läggs på individuella kränkningar och rättigheter snarare än på strukturella förhållanden och på diskriminering som ett uttryck för maktordningar i samhället. Fokus är att värna de olika diskrimineringsgrundernas likvärdighet och den inbördes balansen dem emellan, snarare än att ta hänsyn till de olika mekanismer som ligger till grund för diskriminering och vilka olika metoder och åtgärder som kan behövas för att komma till rätta med problemen.

Vänsterpartiet anser att det är av mycket stor betydelse att kampen mot diskriminering ges ett bra och välfungerande lagstöd. Det är därför välkommet att ansträngningar görs för att sammanfoga lagar som bör höra ihop för att få mest kraftfull verkan. Det är också viktigt att tillsynen över lagstiftningen administreras på ett välorganiserat och effektivt sätt. Detta får dock inte innebära att kampen för lika rättigheter och kampen mot rasism och kvinnors underordning reduceras till en fråga om lagar mot diskriminering.

Regeringens förslag innebär en uppenbar risk för detta. Förslaget innebär en urholkning av det systematiska arbetet med att förebygga diskriminering och främja likabehandling, vilket varit en bärande del i framför allt jämställdhetslagstiftningen. För Vänsterpartiet är det tydligt att regeringen är helt ointresserad av att förändra de strukturer och maktförhållanden som upprätthåller och återskapar diskriminering och ojämlikhet. I stället betonar man individens möjlighet att i efterhand, när kränkningen redan har skett, vända sig till domstol och få ett skadestånd. I praktiken innebär detta en förskjutning av ansvaret för att bekämpa diskriminering från arbetsgivare, utbildningsanordnare osv. till den enskilda individen.

Detta blir särskilt tydligt om man ser propositionens förslag i relation till den övriga politik regeringen genomfört på framför allt arbetsmarknadsområdet. Denna politik har mycket konsekvent inriktats på att försvaga de fackliga organisationerna och öka kraven på arbets sökande samtidigt som samhällets ansvar för stödinsatser som utbildning och anställningsstöd har dragits tillbaka. Vi kan peka på de vidgade möjligheterna för arbetsgivare att visstidsanställa, vilket framför allt drabbar kvinnor, ungdomar och personer med utomeuropeisk bakgrund. De alltfler osäkra anställningarna påverkar dessutom hela löntagarkollektivets möjligheter att ta till vara sina intressen eftersom det är svårare att organisera fackligt arbete bland tillfäl-

ligt anställda. Regeringen har också avskaffat det förstärkta anställningsskyddet för äldre, en grupp som löper större risk för långvarig arbetslöshet om de förlorar jobbet. Vi kan därmed konstatera att regeringen skärper diskrimineringslagstiftningen samtidigt som man urholkar de viktigaste och mest grundläggande skydden mot godtycke och diskriminering, nämligen hög facklig organisationsgrad, aktiv arbetsmarknadspolitik och ett starkt generellt anställningsskydd.

Det finns enligt Vänsterpartiets mening en risk att den diskrimineringsansats som finns i propositionen flyttar fokus från politiska analyser och maktanalyser av över- och underordning till frågan om vad som kan lösas juridiskt i en rättssal. När så stor tyngd läggs vid just lagstiftning ges det mycket lite utrymme för en sådan maktdiskussion. Själva grundproblemen osynliggörs, och diskrimineringsproblematiken reduceras till en fråga om förment neutral "likabehandling". Risken blir t.o.m. att diskrimineringslagstiftningen används för att försvåra arbetet mot strukturell underordning. Vi kan exemplifiera med arbetet för feministiskt självförsvar för tjejer i skolan, som ibland har angripits på de grunderna. Det finns också avskräckande exempel på att diskrimineringslagstiftningen använts av individer som tillhör majoritetsbefolkningen för att driva likabehandlingsprincipen på ett sätt som uppenbart går stick i stäv med det legitima syftet att skydda mot underordning eller utestängning av underordnade grupper.

Vi anser att diskrimineringslagstiftningen borde var mer enhetlig och mindre komplicerad. Vi kan instämma i kritiken från ett antal remissinstanser. Den föreslagna lagstiftningen är alltför otydlig och komplicerad. Vi noterar att Lagrådet pekat på att någon fullständig samordning av bestämmelserna på de områden som täcks av de befintliga lagarna inte gjorts. En stor del av särbestämmelserna har förts över till den nya lagen. Omfattningen av förbuden är dock inte densamma på alla områden. De undantag som görs från förbuden varierar från område till område. Liksom Lagrådet ifrågasätter vi om inte en högre grad av enhetlighet skulle kunna uppnås till förmån för enkelheten och tillämpningen. Vi kan instämma i den kritik som säger att den nya lagstiftningen bäst kan karakteriseras som ett lapptäck. Mot denna bakgrund är det angeläget att regeringen tillsätter en utredning i syfte att göra lagen betydligt mer generell och enhetlig.

## **2. Anonyma jobbansökningar, punkt 14 (s)**

Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s) anför:

Många grupper i samhället har i dag svårt att få något jobb. Detta gäller särskilt personer med invandrabakgrund men också äldre personer.

Vi bedömer att en metod för att komma till rätta med problemet är att införa s.k. anonyma jobbansökningar. Vi noterar att utvärderingar har gjorts av begränsade försök med sådana ansökningar.



Den socialdemokratiska regeringen initierade en försöksverksamhet med avidentifierade ansökningshandlingar som ett led i strävan att säkerställa en rättssäker rekrytering fri från diskriminering. Försöket pågick under 2007 och avsåg sju myndigheter. Under samma tid deltog nio myndigheter i en studie om rekrytering med mångfaldsperspektiv.

Statskontoret har nu ett uppdrag att utvärdera försöksverksamheten och studien. Redovisning ska ske i augusti i år.

Vi socialdemokrater anser att detta är en angelägen fråga. Staten måste vara ett föredöme t.ex. när det gäller att ta vara på den kunskap som finns hos människor som härstammar från ett annat land.

Det är viktigt att erfarenheter och slutsatser av försöksverksamheten kan tas till vara i kommande överväganden om hur man kan förbättra situationen för grupper som har svårt att få arbete.

### **3. Arbets- och familjeliv m.m., punkt 33 (s)**

Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s) anför:

Vi socialdemokrater anser att regeringen driver en politik som motverkar jämställdhet.

Den borgerliga regeringens förslag om kommunalt vårdnadsbidrag, barnomsorgspeng och avdrag för hushållsnära tjänster är inte svaret på hur vardagen ska göras mer jämställd.

Försök i Norge visar att kvinnor som redan har svag förankring i arbetslivet hamnar ännu längre från arbetsmarknaden med ett vårdnadsbidrag. Ett vårdnadsbidrag kan även motverka integrationen. Man kan också fråga sig om jämställdheten går framåt i de hem där kvinnor och män köper sig fria från att dela ansvaret för hem och familj mer lika. Inte heller förslaget om barnomsorgspeng kommer att öka jämställdheten i vardagen. Det känns verklighetsfrämmande. Det är betydligt mer sannolikt att en barnomsorgspeng ökar belastningen för kvinnorna.

Svaret på hur ökad jämställdhet ska åstadkommas är i stället att göra det möjligt för kvinnor och män att välja både familj och arbete. Kvinnor behövs i arbetslivet och män behövs i familjelivet och tvärtom.

Vi anser att kvinnors rättigheter på arbetsmarknaden behöver stärkas. Rätt till heltid är fråga som är viktig att överväga. Detsamma gäller frågan om hur visstidsanställningar i högre grad kan övergå till tillsvidareanställningar.

Föräldraförsäkringen bör vidareutvecklas för att stödja en utveckling mot ett jämnare uttag av föräldraledigheten.

Om kvinnor tar på sig huvudansvaret för hem och barn blir det svårare att ta på sig krävande uppdrag i yrkeslivet och samhällslivet i övrigt.

Ett jämställt arbetsliv kräver också ett jämställt familjeliv. Attityder och värderingar måste bearbetas redan i förskolan och i skolan.

I socialdemokratisk politik står frågan om jämställdhet högt upp på dagordningen.

#### **4. Identitetskort, punkt 41 (s)**

Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s) anför:

I dag är det många med ett nyförvärvat medborgarskap i Sverige och med en bakgrund i ett annat land som inte kan få ett ID-kort. Detta leder till en rad problem. Det är t.ex. nästan omöjligt att utföra bankärenden eller andra ärenden där identifiering krävs.

En förklaring till att ID-kort inte utfärdas är att den som ansöker om kort inte kan bestyrka sin identitet på ett tillfredsställande sätt.

Problematiken tycks ha ökat under senare år och har nu nått sådana proportioner att det finns skäl för en snabb översyn av utfärdandet av ID-handling så att den diskriminering som den drabbade gruppen upplever kan minskas.

Vi har fått besked att saken numera bereds i Justitiedepartementet. Det är av största vikt att frågan snarast kan få en godtagbar lösning.

BILAGA 1

## Förteckning över behandlade förslag

## Propositionen

*Proposition 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering:*

1. Riksdagen antar regeringens förslag till diskrimineringslag,
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om Diskrimineringsombudsmannen,
3. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i brottsbalken,
4. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister,
5. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100),
6. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i skollagen (1985:1100),
7. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434),
8. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina,
9. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i föräldralighetslagen (1995:584),
10. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,
11. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2001:617) om behandling av personuppgifter inom kriminalvården.

## Följdmotionerna

*2007/08:A7 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör säkerställa att medel för information och utbildning inom diskrimineringsområdet avsätts till arbetsmarknadens parter.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör låta utvärdera den nya lagen efter en tid och vara beredd att ta initiativ till eventuella förändringar.

3. Riksdagen beslutar att anta 3 kap. 13 § i det av regeringen framlagda förslaget till diskrimineringslag med den ändringen dels att orden i ”vart tredje” ska ersättas med ”varje” och ”de kommande åren” med ”det kommande året”, dels att talet ”25” ska ersättas med ”10”.
4. Riksdagen beslutar att anta dels 3 kap. 10 § i det av regeringen framlagda förslaget till diskrimineringslag med den ändringen att orden ”vart tredje” ska ersättas med ”varje”, dels 3 kap. 11 § i lagförslaget med den ändringen att orden ”vart tredje” ska ersättas med ”varje” och talet ”25” ska ersättas med ”10”.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör säkerställa att resurser tillförs ett fortsatt jämställdhetsarbete.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att de kunskaper som många års forskning och praktiskt jämställdhetsarbete gett upphov till tas till vara.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om likabehandlingsplaner i arbetslivet.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över lagstiftningen vad gäller diskrimineringsskyddet för äldre.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att säkerställa att lagstiftningen även fortsättningsvis ger utrymme för att äldre ska kunna få generella insatser.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att säkerställa en oförändrad sammansättning av Arbetsdomstolens ledamöter i diskrimineringsfall.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lägga reglerna om arbetslivet i ett särskilt kapitel.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen snarast bör ta nödvändiga initiativ för att påskynda arbetet för ökad tillgänglighet i samhället.

*2007/08:A8 av Lars Ohly m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning för att göra en grundlig översyn av lagen för att göra den betydligt mer generell och enhetlig.
2. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om en separat lagstiftning gällande diskriminering i arbetslivet i enlighet med vad som anförs i motionen.
3. Riksdagen begär att regeringen skyndsamt återkommer med förslag om en utbildningssatsning med anledning av den nya diskrimineringslagstiftningen i enlighet med vad som anförs i motionen.

4. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag som innebär att 1 § andra stycket jämställdhetslagen överförs i den nya lagen.
5. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om skydd mot diskriminering för juridiska personer.
6. Riksdagen begär att regeringen skyndsamt återkommer med förslag om hur underlåtenhet att tillgänglighetsanpassa ska definieras som diskriminering.
7. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om undantag från diskrimineringsförbudet för positiv etnisk särbehandling i arbetslivet i enlighet med vad som anförs i motionen.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att högskolor aktivt ska kunna efterfråga underrepresenterad grupp i fråga om etnicitet vid antagning.
9. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om presumtion vid kollektivavtalad särreglering på grund av ålder i enlighet med vad som anförs i motionen.
10. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag på ändring i lagen (1972:119) om fastställande av könstillhörighet i vissa fall som innebär att kravet på att sökanden ska vara steriliserad tas bort.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över diskrimineringsförbudet i hälso- och sjukvårdslagen i syfte att åstadkomma en förändring som ger rätt till hälso- och sjukvård oavsett legal status.
12. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om utökade krav på aktiva åtgärder i enlighet med vad som anförs i motionen.
13. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om likabehandlingsplaner i enlighet med vad som anförs i motionen.
14. Riksdagen beslutar att lagens 3 kap. 10 § ges den lydelse som föreslås i motionen.
15. Riksdagen beslutar att lagens 3 kap. 11 § ges den lydelse som föreslås i motionen.
16. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om att skapa ett ombudsmannakollektiv i syfte att bevara specialistkompetensen i den nya myndigheten.
17. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag på inrättande av en jämställdhetsmyndighet i enlighet med vad som anförs i motionen.

*2007/08:A9 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att DO, Homo, Jämo och HO bör sammanföras i en gemensam myndighetsorganisation, men att de separata ombudsmännen bör finnas kvar inom organisationen.

2. Riksdagen beslutar med ändring av regeringens förslag att jämställdhetsplaner och handlingsplaner för jämställda löner ska genomföras varje år och av arbetsgivare med minst tio anställda.
3. Riksdagen beslutar med ändring av regeringens förslag att lönekartläggningar för jämställda löner ska genomföras varje år.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att i lönekartläggningen upptäckta oskäligena skillnader mellan kvinnor och män ska vara åtgärdade inom ett år.
5. Riksdagen begär att regeringen omgående återkommer med ett förslag på lagstiftning där bristande tillgänglighet för funktionshindrade utgör diskriminering.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om arbetsgivares och utbildningsanordnares skyldighet till aktiva åtgärder för att motverka diskriminering bör omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att eventuella långsiktiga effektivitetsvinster av den sammanslagna ombudsmannamyndigheten ska återföras till ombudsmännens verksamhet.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att positiv särbehandling på etnisk grund bör vara tillåten under en övergångsperiod.

## Motioner från allmänna motionstiden hösten 2007

### *2007/08:C206 av Lars Ohly m.fl. (v):*

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att i regleringsbrev eller instruktion ställa krav på att skriva in analyser om konsekvenserna för jämställdheten av olika myndighetsbeslut som rör markanvändning, byggande och rumsliga strukturer.

### *2007/08:C371 av Jan Lindholm och Karla López (båda mp):*

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om erfarenheter av att bekämpa diskriminering på bostadsmarknaden i andra länder.

### *2007/08:C381 av Kalle Larsson m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kommuner ska åläggas att genomföra integrationsprojekt riktade till icke-marginaliserade bostadsområden.

*2007/08:U304 av Barbro Westerholm och Birgitta Ohlsson (båda fp):*

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om stöd till frivilligorganisationer för homosexuella, bisexuella och transpersoner.

*2007/08:So294 av Helena Leander m.fl. (mp):*

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att HomO bör tillföras medel för att kunna öka tillsynen, informera mer och på andra sätt verka för att minska diskrimineringen i skolan.
28. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att könsuttryck bör vara en diskrimineringsgrund.

*2007/08:So295 av Lars Ohly m.fl. (v):*

11. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring som innebär att könsidentitet tas in som en diskrimineringsgrund i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.

*2007/08:So335 av Lars Ohly m.fl. (v):*

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen i myndigheters regleringsbrev ska ställa krav på HBT-kompetens i verksamheten och för dess personal.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsynsmyndigheterna ska få ett särskilt uppdrag att se över myndigheternas genomförande av de förändringar som HBT-relevant lagstiftning inneburit.

*2007/08:N347 av Thomas Östros m.fl. (s):*

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om storstadsregionernas utveckling.

*2007/08:A226 av Carina Ohlsson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av sektorsöverskridande jämställdhetsarbete.

*2007/08:A232 av Annelie Enochson (kd):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om språkets betydelse för integration.

*2007/08:A235 av Reza Khelili Dylami (m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om utbildning för nyanlända flyktingar och invandrare.

*2007/08:A241 av Magdalena Andersson (m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om klassificering av yrken.

*2007/08:A242 av Carina Hägg (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om JämO.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en jämställdhetsmyndighet.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en samlad diskrimineringslagstiftning.

*2007/08:A247 av Birgitta Sellén och Stefan Tornberg (båda c):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att staten bör ge ut ID-kort i samband med att en invandras identitet fastställs.

*2007/08:A249 av Ulrika Carlsson i Skövde och Sven Bergström (båda c):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att i samband med introduktionen av nyanlända invandrare eftersträva en bred samverkan med det civila samhället.

*2007/08:A250 av Lars Ohly m.fl. (v):*

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om utvärdering och utveckling av arbetsvärderingssystem.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om årliga överläggningar med statliga, kommunala och landstingskommunala arbetsgivare.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen återkommer med ett handlingsprogram och en samlad strategi för att stärka utlandsfödda kvinnors ställning i arbetslivet.

*2007/08:A272 av Thomas Strand och Helene Petersson i Stockaryd (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en snabb översyn av förfarandet vid utfärdande av ID-kort för personer med utländsk bakgrund som har uppehållstillstånd i Sverige.



*2007/08:A273 av Luciano Astudillo (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om islamofobi.

*2007/08:A278 av Eva-Lena Jansson (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en genomarbetad jämställdhetspolitik som utgår från målen för jämställdhetspolitiken.

*2007/08:A279 av Matilda Ernkrans och Louise Malmström (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om jämställdhet.

*2007/08:A304 av Hillevi Larsson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om inrättande av en äldreombudsman.

*2007/08:A308 av Lars U Granberg (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett jämställt samhälle.

*2007/08:A310 av Lars U Granberg (s):*

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

*2007/08:A311 av Göran Lindblad (m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om användandet av Europarådets nivåskala för att bedöma språkkunskaper och motverka diskriminering på arbetsmarknaden.

*2007/08:A312 av Göran Lindblad (m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett informationscentrum för invandrare.

*2007/08:A318 av Carina Hägg (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en samlad redovisning för riksdagen av vilka verktyg för ökad jämställdhet som regeringen avser att använda.

*2007/08:A321 av Elina Linna m.fl. (v):*

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att bristande tillgänglighet bör omfattas av diskrimineringsförbudet.

*2007/08:A330 av Lars Ohly m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att samtliga mål för jämställdhetspolitiken ska syfta till att ändra maktförhållandena mellan könen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om inrättande av ett jämställdhetsdepartement.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om inrättande av en jämställdhetsmyndighet.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en ny jämställdhetsförordning.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om regleringsbrev.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om regelbundet återkommande jämställdhetsrevisioner.

*2007/08:A331 av Hans Hoff (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att påskynda den utlovade utredningen om identitetskort för nya svenskar.

*2007/08:A337 av Tommy Ternemar m.fl. (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om hantering av personliga uppgifter på arbetsförmedlingen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om stöd vid anställningsintervjuer.

*2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v):*

17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det kommande förbudet mot åldersdiskriminering ska innehålla en undantagsregel som tillåter särbehandling på grund av ålder som har ett legitimt syfte.

*2007/08:A346 av Lars Elinderson och Ann-Charlotte Hammar  
Johnsson (båda m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om förbud mot diskriminering av funktionshindrade.

*2007/08:A349 av Kalle Larsson m.fl. (v):*

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen ska se över hur sanktionsmöjligheterna gentemot arbetsgivare som diskriminerar bör preciseras.
5. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet så att facklig organisation ges talerätt till Nämnden mot diskriminering.
6. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om vad som anförs i motionen om obligatoriska kravprofiler.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning om hur diskriminerande praktiker i rekrytering och arbetslivskarriär kan motverkas genom utvecklade rekryteringsrutiner.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att styrkt tvärkulturell kompetens liksom flerspråkighet ska räknas som meriter vid alla offentliga anställningar.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att reglerna för ansvaret för rättegångskostnader i diskrimineringsmål bör ändras i syfte att undanröja risken att kostnadsansvaret utgör en processavhållande faktor.

*2007/08:A350 av Helena Rivière (m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om bemanningsföretag.

*2007/08:A351 av Anne Marie Brodén (m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka individens rättsliga ställning genom att införa ett ADA-system i Sverige som hindrar diskriminering av människor med funktionshinder.

*2007/08:A352 av Alf Svensson (kd):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av kultur- och religionsdialog och ett vidgat integrationsbegrepp.

*2007/08:A353 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om HBT-kompetens hos offentligt anställda.

*2007/08:A357 av Barbro Westerholm (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en vidgad lagstiftning mot åldersdiskriminering och negativ särbehandling av äldre.

*2007/08:A359 av Kent Härstedt och Ann Arleklo (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att finna vägar för att motverka rasism och främlingsfientlighet.

*2007/08:A364 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om forskning om lesbiska och bisexuella invandrarkvinnors livsvillkor.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om frivilligorganisationer som bedriver stödjande verksamhet för lesbiska och bisexuella invandrarkvinnor.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om frivilligorganisationer som arbetar för invandrare.

*2007/08:A370 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om transpersoners rätt till skydd på arbetsmarknaden.

*2007/08:A375 av Börje Vestlund m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om diskriminering av homosexuella, bisexuella och transpersoner på arbetsmarknaden.

*2007/08:A377 av Åsa Lindestam och Per Svedberg (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett nationellt jämställdhetscentrum i Gävleborg.

*2007/08:A382 av Thomas Bodström (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om straffavgift vid avsaknad av jämställdhetsplan.

*2007/08:A384 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, mp, c, v):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning även ska vara tillämplig på transpersoner.

*2007/08:A387 av Karin Pilsäter (fp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa jämställdhetslagens krav på handlingsplaner för löner.

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att överföra jämställdhetsmål till tingsrätten.

*2007/08:A401 av Karla López m.fl. (mp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att göra en utredning av den samhällsekonomiska kostnaden för diskriminering i alla dess olika former.

*2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp):*

16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör uppnå jämställda löner i offentlig sektor under den nuvarande mandatperioden.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det införs möjlighet för föräldrar att gå ned i arbetstid för att kunna ha mer tid med sina barn.
29. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör ta till sig intentionerna i slutbetänkandet från Jämstöd och skyndsamt inrätta de stödfunktioner som behövs för att offentliga sektorns verksamheter ska klara uppgiften jämställd samhällsservice.
30. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa ett jämställdhetsråd.
34. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att öka andelen män i kvinnodominerade yrken samt andelen kvinnor i mansdominerade yrken.

*2007/08:A408 av Mehmet Kaplan (mp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om diskriminering av unga.

*2007/08:A409 av Ulf Holm och Mikaela Valtersson (båda mp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om vikten av att arbeta mot den schabloniserade bilden av mannen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om målet att människor ska befrias från könsrollerna och de beteenden och förväntningar som därmed påtvingas.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om vikten av att motarbeta homofobi.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om åtgärder för att stimulera och aktivera män inom jämställdhetsarbetet.

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om särskilda insatser för att få män att ta avstånd från prostitution.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att pornografi måste problematiseras även ur ett könsperspektiv.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en långsiktig och omfattande informationskampanj gällande de stereotypa föreställningarna kring föräldrskapet.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om forskning om mansrollen.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att män uppmuntras att bryta mot den könssegregerade utbildnings- och arbetsmarknaden.

BILAGA 2

## Regeringens lagförslag

## 1 Förslag till diskrimineringslag

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> följande.

**1 kap. Inledande bestämmelser***Lagens ändamål*

**1 §** Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

*Lagens innehåll*

**2 §** Lagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om

<sup>1</sup> Jfr

– Rådets direktiv 75/117/EEG av 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, 19.2.1975, s. 19, Celex 31975L0117),

– Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, 14.2.1976, s. 40, Celex 31976L0207), ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15, Celex 32002L0073),

– Rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, 10.1.1979, s. 24, Celex 31979L0007),

– Rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap (EGT L 359, 19.12.1986, s. 56, Celex 31986L0613),

– Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering (EGT L 14, 20.1.1998, s. 6, Celex 31997L0080),

– Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22, Celex 32000L0043),

– Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16, Celex 32000L0078 och rättelse av rubriken i EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, Celex 32000L0078R/01), och

– Rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EGT L 373, 21.12.2004, s. 37, Celex 32004L0113).

aktiva åtgärder. I fjärde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn. I femte kapitlet finns bestämmelser om ersättning och ogiltighet. I sjätte kapitlet finns bestämmelser om rättegången.

### *Lagen är tvingande*

**3 §** Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

### *Diskriminering*

**4 §** I denna lag avses med diskriminering

1. *direkt diskriminering*: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

2. *indirekt diskriminering*: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. *trakasserier*: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

4. *sexuella trakasserier*: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

5. *instruktioner att diskriminera*: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–4 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

*Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder*

**5 §** I denna lag avses med

1. *kön*: att någon är kvinna eller man,

2. *könsöverskridande identitet eller uttryck*: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,

3. *etnisk tillhörighet*: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,

4. *funktionshinder*: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som



till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,

5. *sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och

6. *ålder*: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

## 2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

### Arbetslivet

#### *Diskrimineringsförbud*

**1 §** En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall arbetsgivaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetstagare, en arbetsökande eller en yrkespraktikant med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

**2 §** Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,
2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,
3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller
4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

#### *Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier*

**3 §** Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring

de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

### *Uppgift om meriter*

**4 §** Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

## **Utbildning**

### *Diskrimineringsförbud*

**5 §** Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (1985:1100) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall en utbildningsanordnare genom skäliga åtgärder i fråga om lokalernas tillgänglighet och användbarhet kan se till att en person med funktionshinder, som söker eller har antagits till utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller till utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina, kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

**6 §** Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (1985:1100),

2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg, utbildning i förskoleklass, i det obligatoriska skolväsendet eller i en fristående skola som motsvarar grundskolan, särskolan eller specialskolan, eller

3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

### *Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier*

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

### *Uppgift om meriter*

8 § Om en sökande har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om sådant förfarande tillämpas vid antagningen, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning eller andra meriter den hade som blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.

### **Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag**

9 § Diskriminering av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag.

Förbudet hindrar dock inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, eller

2. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

### **Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet**

10 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna starta eller bedriva näringsverksamhet, och

2. behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna utöva ett visst yrke.

Förbuden hindrar inte särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet i första stycket 1 hindrar inte heller åtgärder i fråga om stöd som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

### **Medlemskap i vissa organisationer**

11 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation, och

2. förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.

Förbudet hindrar inte att en organisation tillhandahåller medlemmar av ena könet förmåner som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

### **Varor, tjänster och bostäder m.m.**

**12 §** Diskriminering är förbjuden för den som

1. utanför privat- och familjelivet tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten, eller

2. anordnar en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning.

Den som i förhållande till allmänheten företräder den som avses i första stycket ska likställas med denne.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder. Förbudet mot diskriminering som har samband med kön gäller inte tillhandahållande av försäkringstjänster och hindrar inte heller att kvinnor och män i fråga om andra tjänster eller bostäder behandlas olika, om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

### **Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.**

**13 §** Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet, och

2. verksamhet inom socialtjänsten samt stöd i form av färdtjänst och riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag.

Förbuden gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbuden som gäller hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet eller verksamhet inom socialtjänsten hindrar inte att kvinnor och män behandlas olika, om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

### **Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd**

**14 §** Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. socialförsäkringen och anslutande bidragssystem,

2. arbetslöshetsförsäkringen, och

3. statligt studiestöd.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbudet mot diskriminering som har samband med kön i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem hindrar inte heller tillämpning av bestämmelser om änkepension, hustrutillägg eller utbetalning av barnbidrag.

## Värnplikt och civilplikt

### *Diskrimineringsförbud*

**15 §** Diskriminering är förbjuden vid mönstring, antagningsprövning eller annan utredning om personliga förhållanden enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt samt vid inskrivning för och under fullgörande av värnplikt eller civilplikt.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbudet hindrar inte heller tillämpning av bestämmelser om

1. mönstrings- och tjänstgöringsskyldighet endast för män, eller att en totalförsvarspliktig inte ska kallas till mönstring eller inkallas till värnplikt eller civilplikt om han eller hon hänvisar till sin anslutning till visst religiöst samfund, eller

2. möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt i lagen (1994:1810) om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning.

### *Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier*

**16 §** Om en myndighet eller en organisation som omfattas av förbudet i 15 § får kännedom om att en totalförsvarspliktig anser sig i samband med sådan verksamhet som avses i paragrafen ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är myndigheten eller organisationen skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Första stycket gäller dock inte trakasserier som har samband med ålder.

## Offentlig anställning

**17 §** Diskriminering är förbjuden även i andra fall än som avses i 5 eller 9–15 §§ när den som helt eller delvis omfattas av lagen (1994:260) om offentlig anställning

1. bistår allmänheten med upplysningar, vägledning, råd eller annan sådan hjälp, eller

2. på annat sätt i anställningen har kontakter med allmänheten.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

## Förbud mot repressalier

**18 §** En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,

2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller

3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

1. gör en förfrågan om eller söker arbete,

2. söker eller fullgör praktik, eller

3. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första eller andra stycket ska likställas med arbetsgivaren.

**19 §** Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 15 eller 16 §, får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon

1. anmält eller påtalat ett sådant handlande,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat.

### **3 kap. Aktiva åtgärder**

#### **Arbetslivet**

##### *Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare*

**1 §** Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

**2 §** Arbetsgivare och arbetstagare 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.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

##### *Målinriktat arbete*

**3 §** Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4–13 §§.

##### *Arbetsförhållanden*

**4 §** Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att

arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

**5 §** Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

**6 §** Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

### *Rekrytering*

**7 §** Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

**8 §** Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

**9 §** När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

### *Lönefrågor*

**10 §** I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

**11 §** Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen 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.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

**12 §** Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

### *Jämställdhetsplan*

**13 §** Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

## **Utbildning**

### *Målinriktat arbete*

**14 §** En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för



att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§.

#### *Att förebygga och förhindra trakasserier*

**15 §** En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

#### *Likabehandlingsplan*

**16 §** En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

## **4 kap. Tillsyn**

### **Diskrimineringsombudsmannen**

#### *Diskrimineringsombudsmannens uppgifter*

**1 §** Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att denna lag följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.

Bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns också i lagen (2008:000) om Diskrimineringsombudsmannen.

**2 §** Av 6 kap. 2 § framgår att Diskrimineringsombudsmannen får föra talan i domstol för en enskild som medger det.

#### *Uppgiftsskyldighet*

**3 §** Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av

bestämmelserna om aktiva åtgärder i denna lag är skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

1. lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen,

2. lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild enligt 2 kap. 4 eller 8 §,

3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen, och

4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Skyldigheten enligt 1–3 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

### *Vite*

**4 §** Den som inte rättar sig efter en begäran enligt 3 § får av Diskrimineringsombudsmannen föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Ett beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

**5 §** Den som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15 eller 16 § kan vid vite föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4–13 §§.

I framställningen ska anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

### *Överklagandeförbud*

**6 §** Andra beslut av Diskrimineringsombudsmannen enligt denna lag än beslut om vitesförelägganden enligt 4 § får inte överklagas.

## **Nämnden mot diskriminering**

### *Nämndens uppgifter*

**7 §** Nämnden mot diskriminering prövar framställningar om vitesförelägganden enligt 5 § och överklaganden av beslut om vitesförelägganden enligt 4 §. Vid handläggningen av ärendena tillämpas 8–15 §§.

*Handläggningen av en framställning om vitesföreläggande*

**8 §** Den som en framställning om vitesföreläggande riktas mot ska föreläggas att inom en viss tid yttra sig över framställningen och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som Nämnden mot diskriminering behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen ska Diskrimineringsombudsmannen ges tillfälle att yttra sig.

**9 §** Nämnden mot diskriminering ska se till att ärendena blir tillräckligt utredda. När det behövs ska nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.

**10 §** Ärendena hos Nämnden mot diskriminering avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

**11 §** Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som gjort framställningen hos nämnden och den som framställningen riktas mot. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som framställningen riktas mot eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

**12 §** Ett ärende om vitesföreläggande får avgöras, även om den som framställningen riktas mot inte yttrar sig i ärendet, inte medverkar till utredningen eller uteblir från en muntlig förhandling.

Om Diskrimineringsombudsmannen eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande.

**13 §** Nämnden mot diskriminering får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande ålägga den som framställningen riktas mot att vidta andra åtgärder än sådana som begärts i framställningen, om de andra åtgärderna inte är uppenbart mera betungande för denne.

I beslutet ska nämnden ange hur och inom vilken tid åtgärderna ska påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut ska vara skriftligt och delges den som framställningen riktas mot.

*Handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande*

**14 §** Vid handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande tillämpas 9 och 10 §§.

**15 §** Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som har överklagat beslutet om vitesföreläggande och Diskrimineringsombudsmannen. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som har överklagat beslutet eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

### *Överklagandeförbud*

**16 §** Beslut enligt denna lag av Nämnden mot diskriminering får inte överklagas.

### *Utdömande av vite*

**17 §** Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Diskrimineringsombudsmannen.

I mål om utdömande av vite får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

### **Överklagandenämnden för högskolan**

**18 §** Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får, i fråga om utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot

1. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § första stycket, om beslutet avser
  - a. tillträde till utbildning,
  - b. tillgodoräknande av utbildning,
  - c. anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
  - d. byte av handledare,
  - e. indragning av handledare och andra resurser vid utbildning på forskarnivå,
  - f. utbildningsbidrag för doktorander, eller
  - g. en ingripande åtgärd mot en student,
2. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § andra stycket, eller
3. förbudet mot repressalier i 2 kap. 19 §.

Om överklagandenämnden finner att det överklagade beslutet strider mot något av förbuden och att detta kan antas ha inverkat på utgången, ska beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

Om ett beslut kan överklagas enligt någon annan författning, ska överklagande ske i den där föreskrivna ordningen i stället för enligt första stycket.

**19 §** Beslut enligt denna lag av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas.

### **5 kap. Ersättning och ogiltighet**

#### **Ersättning**

**1 §** Den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt denna lag ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana

överträdelser av lagen beaktas. Ersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelserna.

En arbetsgivare som bryter mot 2 kap. 1 första stycket eller 18 § ska också betala ersättning för den förlust som uppkommer. Detta gäller dock inte förlust som uppkommer vid beslut som rör anställning eller befordran.

Om det finns särskilda skäl kan ersättningen sättas ned helt eller delvis.

**2 §** Om en arbetstagare i verksamhet som avses i 2 kap. 9, 10, 11, 13, 14, 15 eller 17 § diskriminerar någon eller utsätter någon för repressalier ska diskrimineringsersättningen betalas av arbetsgivaren. Den som för annans räkning utför arbete under omständigheter liknande dem i ett anställningsförhållande ska likställas med arbetstagare.

Om en utbildningsanordnare bryter mot 2 kap. 5, 7 eller 19 § ska ersättningen betalas av huvudmannen för verksamheten.

### **Ogiltighet**

**3 §** Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett individuellt avtal eller i ett kollektivavtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, ska bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om någon diskrimineras genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, ska rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

Om någon diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen ska bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den som diskriminerats begär det.

## **6 kap. Rättegången**

### **Tillämpliga regler**

**1 §** Mål om tillämpningen av 2 kap. 1, 2, 3 eller 18 § ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska som arbetstagare anses också den som gör en förfrågan om eller söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Mål om tillämpningen av 2 kap. 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 eller 19 § ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

## Rätt att föra talan

2 § Diskrimineringsombudsmannen, eller en ideell förening som enligt sina stadgar har att ta till vara sina medlemmars intressen och som inte är en sådan arbetstagarorganisation som avses i tredje stycket, får som part föra talan för en enskild som medger det. När ombudsmannen eller föreningen för sådan talan får ombudsmannen eller föreningen i samma rättegång också föra annan talan för den enskilde om han eller hon medger det. I mål enligt 1 § första stycket förs ombudsmannens talan i Arbetsdomstolen. För barn under 18 år som inte har ingått äktenskap krävs vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande.

För att få föra talan ska föreningen med hänsyn till sin verksamhet och sitt intresse i saken, sina ekonomiska förutsättningar att föra talan och förhållandena i övrigt vara lämpad att företräda den enskilde i målet.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får ombudsmannen eller föreningen föra talan bara om arbetstagarorganisationen inte gör det.

## Bevisbörda

3 § Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.

## Preskription

### *Arbetslivet*

4 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 40 § om tidsfrist för talan om ogiltigförklaring,
- 41 § om tidsfrist för talan om skadestånd eller andra fordringsanspråk, och
- 42 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om någon för annan talan mot en arbetsgivare än sådan som avses i första stycket ska följande bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas:

- 64 § om tidsfrist för påkallande av förhandling,
- 65 § om tidsfrist för väckande av talan,
- 66 § om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en arbetstagarorganisation, med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen ska vara två månader, och
- 68 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om talan rör ersättning med anledning av ett anställningsbeslut som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning, räknas tidsfristerna enligt andra stycket från den dag då anställningsbeslutet vann laga kraft.

**5 §** I mål enligt 1 § första stycket kan Diskrimineringsombudsmannen avbryta preskription, utom i fall som avser ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, genom att skriftligen meddela arbetsgivaren att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Om preskription avbrutits genom ett sådant meddelande löper ny preskriptionstid enligt 4 § från dagen för avbrottet.

Preskription kan inte avbrytas mer än en gång.

#### *Andra samhällsområden*

**6 §** Annan talan än som avses i 4 § ska väckas inom två år från det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

Om talan rör en person som var under 18 år när handlingen företogs eller skyldigheten senast skulle ha fullgjorts räknas tidsfristen enligt första stycket från den dag då personen fyllde 18 år.

#### **Rättegångskostnader**

**7 §** I mål enligt 1 § andra stycket kan det förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Detta gäller dock inte när Diskrimineringsombudsmannen för talan för en enskild enligt 2 §.

I mål enligt 1 § första stycket gäller i stället 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

#### **Övriga bestämmelser**

**8 §** Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats,
- 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandes upplösning, och
- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam handläggning m.m.

**9 §** Talan om ersättning med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

**10 §** Bestämmelserna i rättegångsbalken om part ska gälla även den för vilken Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan enligt denna lag såvitt gäller jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt förhör under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen.

När en enskild för talan enligt denna lag får Diskrimineringsombudsmannen eller en förening inte väcka talan för den enskilde om samma sak.

**11 §** Rättens avgörande i ett mål där Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan för en enskild får överklagas av den enskilde, om det får överklagas av ombudsmannen eller föreningen.

När rättens avgörande i ett mål som avses i första stycket har vunnit laga kraft får saken inte prövas på nytt på talan av vare sig den enskilde eller Diskrimineringsombudsmannen eller föreningen.

### **Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.

2. Genom lagen upphävs

– 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.

3. De upphävda lagarna gäller fortfarande i fråga om diskriminering och repressalier som ägt rum före ikraftträdandet. De uppgifter som enligt de upphävda lagarna vilar på en ombudsman ska efter ikraftträdandet fullgöras av Diskrimineringsombudsmannen. De uppgifter som enligt de upphävda lagarna vilar på Jämställdhetsnämnden eller Nämnden mot diskriminering ska efter ikraftträdandet fullgöras av Nämnden mot diskriminering.

4. Arbetsgivarens skyldighet enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras första gången 2009 eller det år då bestämmelsen första gången blir tillämplig.

5. Arbetsgivarens skyldigheter enligt 3 kap. 11 och 13 §§ ska fullgöras första gången året närmast efter det kalenderårsskifte då arbetsgivaren sysselsatte minst 25 arbetstagare eller året därefter, om skyldigheten enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras det året.



## 2 Förslag till lag om Diskrimineringsombudsmannen

Härigenom föreskrivs följande.

**1 §** Diskrimineringsombudsmannen har de uppgifter som framgår av diskrimineringslagen (2008:000).

Ombudsmannen ska därutöver verka för att diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder inte förekommer på några områden av samhällslivet.

Ombudsmannen ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**2 §** Diskrimineringsombudsmannen ska genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.

**3 §** Diskrimineringsombudsmannen ska vidare inom sitt verksamhetsområde

- informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer,
- följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer,
- följa forsknings- och utvecklingsarbete,
- hos regeringen föreslå författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering, och
- ta initiativ till andra lämpliga åtgärder.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009 då lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen ska upphöra att gälla.

### 3 Förslag till lag om ändring i brottsbalken

Härigenom föreskrivs att 5 kap. 5 § och 16 kap. 9 § brottsbalken ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

5 kap.

5 §<sup>1</sup>

Brott som avses i 1–3 §§ får inte åtalas av annan än målsägande. Om brottet riktar sig mot någon som är under arton år eller om i annat fall målsäganden anger brottet till åtal, får åklagaren väcka åtal om detta av särskilda skäl anses påkallat från allmän synpunkt och åtalet avser

1. förtal och grovt förtal,
2. förolämpning mot någon i eller för hans eller hennes myndighetsutövning,
3. förolämpning mot någon med anspelning på hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse, eller
4. förolämpning mot någon med anspelning på hans eller hennes *homosexuella* läggning.

4. förolämpning mot någon med anspelning på hans eller hennes *sexuella* läggning.

Har förtal riktats mot avliden, får åtal väckas av den avlidnes efterlevande make, bröstarvinge, förälder eller syskon samt, om åtal av särskilda skäl anses påkallat från allmän synpunkt, av åklagare.

Innebär brott som avses i 1–3 §§, att någon genom att förgripa sig på en främmande makts statsöverhuvud som vistas i Sverige eller på en främmande makts representant i Sverige har kränkt den främmande makten, får brottet åtalas av åklagare utan hinder av vad som föreskrivs i första stycket. Åtal får dock inte ske utan förordnande av regeringen eller den regeringen har bemyndigat därtill.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2005:437.

16 kap.  
9 §<sup>2</sup>

En näringsidkare som i sin verksamhet diskriminerar någon på grund av hans ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att inte gå honom till handa på de villkor som näringsidkaren i sin verksamhet tillämpar i förhållande till andra, *skall* dömas för *olaga diskriminering* till böter eller fängelse i högst ett år.

Vad som sägs i första stycket om en näringsidkare tillämpas också på den som är anställd i näringsverksamhet eller annars handlar på en näringsidkares vägnar samt på den som är anställd i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag.

För olaga diskriminering dömes även anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning och medhjälpare till sådan anordnare, om han diskriminerar någon på grund av hans ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att vägra honom tillträde till sammankomsten eller tillställningen på de villkor som gäller för andra.

Om någon som avses i första- tredje styckena på sätt som där sägs diskriminerar annan på grund av *att denne har homosexuell läggning*, döms likaledes för olaga diskriminering.

En näringsidkare som i sin verksamhet diskriminerar någon på grund av hans *eller hennes* ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att inte gå honom *eller henne* till handa på de villkor som näringsidkaren i sin verksamhet tillämpar i förhållande till andra, *ska* dömas för *olaga diskriminering* till böter eller fängelse i högst ett år.

För olaga diskriminering döms även anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning och medhjälpare till sådan anordnare, om han *eller hon* diskriminerar någon på grund av hans *eller hennes* ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att vägra honom *eller henne* tillträde till sammankomsten eller tillställningen på de villkor som gäller för andra.

Om någon som avses i första- tredje styckena på sätt som där sägs diskriminerar annan på grund av *hans eller hennes sexuella läggning*, döms likaledes för olaga diskriminering.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 1987:610.

#### 4 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 3 § lagen (1974:371)<sup>1</sup> om rättegången i arbetstvister ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 kap.  
3 §<sup>2</sup>

Twist som *skall* handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten *skall* avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),

2. lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, eller

5. lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Twist som *ska* handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten *ska* avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

– lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, eller

– diskrimineringslagen (2008:000).

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.

<sup>1</sup> Lagen omtryckt 1977:530.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2003:315.

## 5 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Häri genom föreskrivs att 9 kap. 20 och 21 §§ sekretesslagen (1980:100)<sup>1</sup> ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 9 kap. 20 §<sup>2</sup>

Secretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydan­de men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, 5–18 §§

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:000), 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning samt 14 a kap. 7–12 §§ skollagen (1985:1100).

<sup>1</sup> Lagen omtryckt 1992:1474.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2006:68.

*lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt 6–15 §§ lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.*

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

*Lydelse enligt prop. 2007/08:50      Föreslagen lydelse*

9 kap.  
21 §<sup>3</sup>

Sekretess gäller hos följande myndigheter för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs:

- |   |   |
|---|---|
| <p>1. <i>Jämställdhetsombudsmannen i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433), 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 samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,</i></p>   | <p>1. <i>Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:000) samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,</i></p> |
| <p>2. <i>Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433),</i></p>  |   |
| <p>3. <i>Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 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 samt i annat ärende som rör</i></p> |   |

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2006:68.

rådgivning åt enskild,

4. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt 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 och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

5. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, 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 samt i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen,

6. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt 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 samt i annat ärende som rör rådgivning åt enskild,

7. Statens skolinspektion i ärende enligt lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever, och

8. Konsumentombudsmannen i ärende enligt lagen (1997:379) om försöksverksamhet avseende

2. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt diskrimineringslagen,

3. Statens skolinspektion i ärende enligt 14 a kap. skollagen (1985:1100), och

4. Konsumentombudsmannen i ärende enligt lagen (1997:379) om försöksverksamhet avseende

medverkan av medverkan av  
Konsumentombudsmannen i vissa Konsumentombudsmannen i vissa  
tvister. tvister.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009. Äldre föreskrifter gäller fortfarande i fråga om uppgifter som hänför sig till sådana mål och ärenden samt sådan verksamhet som anges i 9 kap. 20 och 21 §§ i deras äldre lydelse.



## 6 Förslag till lag om ändring i skollagen (1985:1100)

Häri genom föreskrivs i fråga om skollagen (1985:1100)<sup>1</sup>  
dels att 1 kap. 1 § ska ha följande lydelse,  
dels att det i lagen ska införas ett nytt kapitel, 14 a kap., av följande  
lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 kap.  
1 §<sup>2</sup>

För barn och ungdomar anordnar det allmänna utbildning i form av förskoleklass, grundskola och gymnasieskola samt vissa motsvarande skolformer, nämligen särskola, specialskola och sameskola.

Förskoleklassen, grundskolan, gymnasieskolan, särskolan, specialskolan och sameskolan bildar *det offentliga skolväsendet för barn och ungdom*. Dessutom finns särskilda utbildningsformer som anordnas av det allmänna för dem som till följd av sjukdom eller av annat skäl inte kan delta i skolarbetet inom det offentliga skolväsendet.

Det allmänna anordnar också pedagogisk verksamhet i form av förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg. För dessa verksamheter gäller i denna lag endast bestämmelserna i 1 kap. 2 a §, 2 a kap. samt 15 kap. 5 och 11 §§.

Det allmänna anordnar också pedagogisk verksamhet i form av förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg. För dessa verksamheter gäller i denna lag endast 1 kap. 2 a §, 2 a kap., 14 a kap. samt 15 kap. 5 och 11 §§.

### 14 a kap. Åtgärder mot kränkande behandling

#### Ändamål och tillämpningsområde

1 § Bestämmelserna i detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever.

Bestämmelserna tillämpas på utbildning och annan verksamhet enligt denna lag.

#### Diskriminering

2 § Bestämmelser om förbud m.m. mot diskriminering i samband med verksamhet enligt denna lag finns i diskrimineringslagen (2008:000).

<sup>1</sup> Lagen omtryckt 1997:1212.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2005:21.

## Definitioner

**3 §** I detta kapitel avses med

*elev*: den som utbildas eller söker utbildning enligt denna lag,

*barn*: den som deltar i eller söker till förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg enligt denna lag,

*personal*: anställda och uppdragstagare i verksamhet enligt denna lag,

*huvudman*: den som är huvudman för verksamhet enligt denna lag,

*kränkande behandling*: ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:000) kränker ett barns eller en elevs värdighet.

## Tvingande bestämmelser

**4 §** Avtalsvillkor som inskränker skyldigheter enligt detta kapitel är utan verkan.

## Ansvar för personalen

**5 §** Huvudmannen ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i detta kapitel, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget.

## Aktiva åtgärder

### *Målinriktat arbete*

**6 §** Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

### *Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling*

**7 §** Huvudmannen ska se till att det vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

### *Årlig plan*

**8 §** Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

### **Förbud mot kränkande behandling**

**9 §** Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

### **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling**

**10 §** Om huvudmannen eller personalen får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten, är huvudmannen skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

### **Förbud mot repressalier**

**11 §** Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med kapitlet.

### **Skadestånd**

**12 §** Om huvudmannen eller personalen åsidosätter sina skyldigheter enligt 7–11 §§ ska huvudmannen dels betala skadestånd till barnet eller eleven för den kränkning som detta innebär, dels ersätta annan skada som har orsakats av åsidosättandet. Skadestånd för kränkning i andra fall än vid repressalier utgår dock inte, om kränkningen är ringa.

Om det finns särskilda skäl, kan skadeståndet för kränkning sättas ned eller helt falla bort.

### **Tillsyn**

**13 §** Statens skolinspektion ska se till att detta kapitel följs.

Huvudmannen och rektorn eller någon med motsvarande ledningsfunktion i verksamheten är skyldiga att på uppmaning av Statens skolinspektion lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan vara av betydelse för tillsynen.

### **Rättegången**

**14 §** Mål om skadestånd enligt detta kapitel ska handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

I sådana mål kan det dock förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

## Bevisbörda

**15 §** Om ett barn eller en elev som anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling enligt 9 § eller repressalier enligt 11 §, visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit utsatt för sådan behandling, är det huvudmannen för verksamheten som ska visa att kränkande behandling eller repressalier inte har förekommit.

## Rätt att föra talan m.m.

**16 §** I en tvist om skadestånd enligt detta kapitel får Statens skolinspektion som part föra talan för ett barn eller en elev som medger det. När Statens skolinspektion för sådan talan får myndigheten i samma rättegång också föra annan talan för barnet eller eleven om han eller hon medger det. För barn under 18 år som inte har ingått äktenskap krävs vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande.

Bestämmelserna i rättegångsbalken om part ska gälla även den för vilken Statens skolinspektion för talan enligt detta kapitel såvitt gäller jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt förhör under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen.

När ett barn eller en elev för talan enligt detta kapitel får Statens skolinspektion inte väcka talan för barnet eller eleven om samma sak.

**17 §** Rättens avgörande i ett mål där Statens skolinspektion för talan för ett barn eller en elev får överklagas av barnet eller eleven, om det får överklagas av myndigheten.

När rättens avgörande i ett mål som avses i första stycket har vunnit laga kraft får saken inte prövas på nytt på talan av vare sig barnet eller eleven eller Statens skolinspektion.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.

7 Förslag till lag om ändring i högskolelagen  
(1992:1434)

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 5 a § högskolelagen (1992:1434) ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

<p>I lagen (2001:1286) om <i>likabehandling av studenter i högskolan</i> finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet <i>skall</i> bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter för studenter och sökande oavsett <i>könstillhörighet</i>, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.</p>	<p>1 kap. 5 a §<sup>1</sup></p> <p>I <i>diskrimineringslagen (2008:000)</i> finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet <i>ska</i> bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett <i>kön</i>, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder för studenter och sökande <i>till utbildningen</i>.</p>
---	--

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2003:312.

## 8 Förslag till lag om ändring i lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina

Härigenom föreskrivs att 3 a § lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

<p>Bestämmelser om <i>likabehandling av studenter och sökande</i> finns i lagen (2001:1286) om <i>likabehandling av studenter i högskolan</i>.</p>	<p>3 a §<sup>1</sup></p>	<p>Bestämmelser om <i>förbud m.m. mot diskriminering i fråga om utbildning</i> finns i <i>diskrimineringslagen</i> (2008:000).</p>
--	--------------------------	--

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2001:1289.

## 9 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs att 25 § föräldraledighetslagen (1995:584) ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 25 §<sup>4</sup>

I en tvist enligt 16 eller 17 § får *Jämställdhetsombudsmannen* föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock *Jämställdhetsombudsmannen* föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av *Jämställdhetsombudsmannen* behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetssökande. *Det som enligt lagen om rättegången i arbetstvister gäller i fråga om den enskildes ställning i rättegången skall* tillämpas också när ombudsmannen för talan.

I en tvist enligt 16 eller 17 § får *Diskrimineringsombudsmannen* föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock *ombudsmannen* föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av *Diskrimineringsombudsmannen* behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetssökande. *Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska* tillämpas också när ombudsmannen för talan.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.

<sup>4</sup> Senaste lydelse 2006:442.

## 10 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs att 5 och 10 §§ lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 5 §<sup>1</sup>

En arbetsgivare *skall*, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldradighetslagen (1995:584),

– 15–16 b §§, 17 § första stycket 2–7 och andra stycket samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

En arbetsgivare *ska*, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldradighetslagen (1995:584),

– 15–16 b §§, 17 § första stycket 2–7 och andra stycket samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, *samt*

– 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:000).

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete,

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2005:482.



arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

### 10 §<sup>2</sup>

Mål om tillämpningen av 5 § första stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid gäller

- 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,
- 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,
- 45 a–56 §§ *jämställdhetslagen* (1991:433) om bevisbörda, rätt att föra talan, *gemensam handläggning* om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.,
- 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ *diskrimineringslagen* (2008:000) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.,
- 36 a–38, 40, 41 och 43 §§ *lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.*,
- 24 a–26, 28, 29 och 31 §§ *lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m. samt*
- 23 a–25, 27, 28 och 30 §§ *lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.*

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2005:481.

## 11 Förslag till lag om ändring i lagen (2001:617) om behandling av personuppgifter inom kriminalvården

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (2001:617) om behandling av personuppgifter inom kriminalvården ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

Uppgifter om en person får inte behandlas enbart på grund av vad som är känt om personens ras eller etniska ursprung, politiska åsikter, religiösa eller filosofiska övertygelse, medlemskap i fackförening, hälsa eller *sexuella läggning*.

Om uppgifter om en person behandlas på annan grund får uppgifterna kompletteras med sådana uppgifter som avses i första stycket, om det är *oundgängligen* nödvändigt för syftet med behandlingen.

Personuppgifter enligt första stycket får inte användas som sökbegrepp om inte regeringen har föreskrivit det. Sådana föreskrifter får meddelas endast för det ändamål som anges i 3 § första stycket 3.

### *Föreslagen lydelse*

#### 5 §

Uppgifter om en person får inte behandlas enbart på grund av vad som är känt om personens ras eller etniska ursprung, politiska åsikter, religiösa eller filosofiska övertygelse, medlemskap i fackförening, hälsa eller *sexualliv*.

Om uppgifter om en person behandlas på annan grund får uppgifterna kompletteras med sådana uppgifter som avses i första stycket, om det är *absolut* nödvändigt för syftet med behandlingen.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.

## BILAGA 3

## Utskottets lagförslag

## Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

*Lydelse enligt prop. 2007/08:76 och bet. 2007/08:TU9*      *Utskottets förslag*

## 5 §

En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 15–16 b §§, 17 § första stycket 2–7 och andra stycket samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

– 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, samt

– 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:000).

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen (2008:000) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbets-

förmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

## Förslaget till lag om ändring i skollagen (1985:1100)

*Lydelse enligt prop. 2007/08:94 Utskottets förslag  
och bet. 2007/08:SfU11*

### 1 kap.

#### 1 §

För barn och ungdomar anordnar det allmänna utbildning i form av förskoleklass, grundskola och gymnasieskola samt vissa motsvarande skolformer, nämligen särskola, specialskola och sameskola.

Förskoleklassen, grundskolan, gymnasieskolan, särskolan, specialskolan och sameskolan bildar *det offentliga skolväsendet för barn och ungdom*. Dessutom finns särskilda utbildningsformer som anordnas av det allmänna för dem som till följd av sjukdom eller av annat skäl inte kan delta i skolarbetet inom det offentliga skolväsendet.

Det allmänna anordnar också pedagogisk verksamhet i form av förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg. För dessa verksamheter gäller i denna lag endast *bestämmelserna i 1 kap. 2 a och 2 b §§, 2 a kap. samt 15 kap. 5 och 11 §§.*

Det allmänna anordnar också pedagogisk verksamhet i form av förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg. För dessa verksamheter gäller i denna lag endast *1 kap. 2 a och 2 b §§, 2 a kap., 14 a kap. samt 15 kap. 5 och 11 §§.*

## BILAGA 4

## Reservanternas lagförslag

## Reservation 10 (punkt 6)

## Förslaget till diskrimineringslag

*Regeringens förslag**Reservanternas förslag*

## 3 kap.

## 10 §

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren *var tredje* år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

## 11 §

Arbetsgivaren ska *var tredje* år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen 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.

Arbetsgivaren ska *varje* år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen 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.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 10 arbetstagare.

### 13 §

Arbetsgivaren ska *var tredje* år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under *de* kommande åren.

Arbetsgivaren ska *varje* år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under *det* kommande året.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 10 arbetstagare.

BILAGA 5

Utbildningsutskottets yttrande  
2007/08:UbU1y

## Ett starkare skydd mot diskriminering

---

### Till arbetsmarknadsutskottet

Arbetsmarknadsutskottet har den 10 april 2008 beslutat att bereda utbildningsutskottet tillfälle att avge yttrande över proposition 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering* jämte motioner i de delar som berör utbildningsutskottets beredningsområde.

I yttrandet behandlas motionerna 2007/08:A8 (v), 2007/08:A9 (mp) och 2007/08:So294 (mp).



# Diskrimineringslagstiftning på utbildningsområdet

## Gällande lagstiftning

Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan trädde i kraft den 1 mars 2002. Lagen har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder.

Lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever trädde i kraft den 1 april 2006. Lagen syftar till att främja barns och elevers lika rättigheter och att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen har också till ändamål att motverka annan kränkande behandling som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

## Propositionen

Propositionen innehåller förslag till en ny diskrimineringslag och en ny lag om Diskrimineringsombudsmannen. Diskrimineringslagen föreslås ha till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Två nya diskrimineringsgrunder föreslås, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Lagen ersätter ett antal gällande civilrättsliga lagar, däribland lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

Nedan redogörs för de huvudsakliga förändringarna i förslaget till ny diskrimineringslag jämfört med gällande lagar mot diskriminering inom utbildningsområdet.

## Förändringar som gäller hela utbildningsområdet

Förslaget till ny diskrimineringslag omfattar två nya diskrimineringsgrunder som inte finns i den gällande lagstiftningen, nämligen könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder.

Propositionen föreslår en ny bestämmelse om vite vid bristande aktiva åtgärder. En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), högskolelagen (1992:1434) eller lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina och som inte följer lagens föreskrifter om aktiva åtgärder ska vid vite kunna föreläggas att full-

göra sina skyldigheter. Kravet på aktiva åtgärder i fråga om utbildning gäller alla diskrimineringsgrunder utom könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder.

Till skillnad från befintliga lagar på utbildningsområdet föreslås den nya diskrimineringslagen gälla för all utbildningsverksamhet.

### **Förändringar på högskoleområdet**

Enligt 7 § andra stycket i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan gäller inte förbudet mot direkt diskriminering om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i högskolan. Regeringen anser inte att denna bestämmelse bör flyttas över till den nya diskrimineringslagen. Propositionen innehåller däremot ett förslag till bestämmelse om att förbudet för utbildningsanordnare att diskriminera inte hindrar åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen.

I fråga om åldersdiskriminering föreslår propositionen ett särskilt undantag som är generellt formulerat och inbegriper utbildning inom högskolan, gymnasieskolan, vuxenutbildningen, folkhögskolan m.m. Enligt undantaget är särbehandling på grund av ålder tillåten om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Den som bryter mot bestämmelserna i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan kan bli skyldig att betala ideellt skadestånd, däremot finns ingen skyldighet att betala ekonomiskt skadestånd. Enligt propositionen bör påföljden vid överträdelse av den nya diskrimineringslagen vara diskrimineringsersättning. Den nya påföljden bör både utgöra ersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och avskräcka från diskriminering.

I propositionen föreslås, till skillnad från i lagen om likabehandling av studenter i högskolan, att arbetet med aktiva åtgärder även bör omfatta sökande till verksamheten.

### **Förändringar på skolområdet**

Regeringen föreslår, som tidigare har nämnts, att könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder ska utgöra nya diskrimineringsgrunder. Från förbudet mot åldersdiskriminering undantas dock den skollagsreglerade verksamhet som bygger på bestämmelser om åldersgränser inom dels förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, dels utbildning för barn och ungdom under gymnasienivå. Angående gymnasieutbildning föreslår propositionen ett särskilt undantag som är generellt formulerat och innebär att särbehandling på grund av ålder, inom t.ex. gymnasieutbildning, är tillåten om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet mot annan kränkande behandling som finns i gällande lagstiftning (2006:67) förs över till ett nytt kapitel i skollagen (1985:1100). Det nya kapitlet motsvarar i huvudsak nu gällande bestämmelser.

I nuvarande lag (2006:67) finns en bestämmelse om skadestånd (15 §) som stadgar att såväl ideellt som ekonomiskt skadestånd kan betalas ut vid diskriminering eller annan kränkande behandling. Påföljdsbestämmelserna om skadestånd när någon utsatts för annan kränkande behandling i skolan föreslås bli överförda till skollagen. Vid sådan kränkande behandling kan skadestånd för såväl ideell som ekonomisk skada komma i fråga. Regeringen anser däremot inte att den nya lagen bör ha särskilda bestämmelser om ersättning för ekonomisk skada vid diskriminering i utbildningsanordnarens regi. Ersättningsansvaret för utbildningsanordnare vid konstaterad diskriminering bör i stället vara diskrimineringsersättning, vilken dels utgör ersättning för kränkning och dels syftar till avskräckning.

## Motioner

Vänsterpartiet anför i motion 2007/08:A8 yrkande 8 att högskolor aktivt ska kunna efterfråga underrepresenterad grupp i fråga om etnicitet vid antagning. Man hänvisar i sammanhanget till att högskolorna fr.o.m. höstterminen 2008 själva kan bestämma urvalsgrunder för en tredjedel av platserna på en utbildning. Vänsterpartiet menar att urvalsmetoder bör utvecklas inom ramen för denna antagningsgrupp och att insatser bör göras för att stödja högskolorna i användandet av dessa metoder.

I yrkande 12, samma motion, menar Vänsterpartiet att kravet på att upprätta årliga likabehandlingsplaner bör omfatta alla diskrimineringsgrunder och gälla för samtliga utbildningsanordnare. Partiet anser att ett systematiskt förebyggande arbete är det bästa redskapet för att leva upp till lagens krav på icke-diskriminering och likabehandling.

Miljöpartiet skriver i motion 2007/08:A9 yrkande 6 att kravet på aktiva åtgärder för utbildningsanordnare bör omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder. Genom att kraven på aktiva åtgärder gäller alla diskrimineringsgrunder blir lagstiftningen mer lättbegriplig och överskådlig.

I yrkande 8, samma motion, menar Miljöpartiet att den arbetsgivare eller utbildningsanordnare, som efter en grundlig analys, vill använda sig av etnisk positiv särbehandling bör få göra det. Partiet framhåller dock att det på längre sikt är en oinskränkt likabehandlingsprincip som bör gälla.

Enligt motion 2007/08:So294 (mp) yrkande 7 bör Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) få medel för att kunna öka tillsynen, informera mer och på andra sätt verka för att minska diskrimineringen i skolan.

## Offentlig utfrågning

Utbildningsutskottet anordnade den 3 april 2008 en offentlig utfrågning om lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Vid utfrågningen deltog inbjudna representanter från Utbildningsdepartementet, Handikappombudsmannen, Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Sveriges universitets- och högskoleförbund, Sveriges universitetslärarförbund samt Sveriges förenade studentkårer. Syftet med utfrågningen var att belysa hur lagen om likabehandling av studenter har fungerat sedan ikraftträdandet den 1 mars 2002.

## Utbildningsutskottets bedömning

Utskottet tillstyrker propositionens förslag om en gemensam diskrimineringslagstiftning. Inom utbildningsområdet innebär detta att lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever upphävs.

Enligt utskottet är det positivt att de diskrimineringsförbud som gäller utbildning samlas och förenklas i en ny gemensam lagstiftning. Samtidigt kan konstateras att de nu gällande bestämmelserna på utbildningsområdet, med undantag för de förändringar som redovisats ovan, förs över till den nya diskrimineringslagen.

Vid den offentliga utfrågning som utskottet anordnade gällande lagen om likabehandling av studenter i högskolan framhöll olika deltagare betydelsen av information till dem som berörs av lagstiftningen. Utskottet delar denna ståndpunkt och anser att Diskrimineringsombudsmannen, högskolor, universitet, studentkårer och andra berörda aktörer har en viktig uppgift i att inom högskolans område sprida information om den nya diskrimineringslagstiftningen. Studenter inom högskolan och sökande till högskoleutbildning bör vara medvetna om de rättigheter och det skydd mot diskriminering som de har enligt den nya lagen. Högskolans studenter bör dessutom informeras årligen eftersom nya studenter påbörjar studier varje termin. Även personalen inom högskolan bör, för att kunna fullgöra sitt arbete på bästa sätt, vara informerade om diskrimineringslagstiftningens bestämmelser och innebörd.

Med tanke på utbildningens betydelse för såväl individ som samhälle är det, enligt utskottet, viktigt att i lag fastställa studenters rätt till likabehandling och motverka diskriminering. Trots att det finns vissa fakta som indikerar att kunskapen om lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan inte varit tillräcklig hos alla studenter och högskolor har dock lagen, enligt utskottets mening, haft betydelse för arbetet mot diskriminering inom högskolan. Utskottet erinrar om att innan lagen om likabehandling av studenter i högskolan antogs saknade studenterna ett tillfredsställande skydd mot diskriminering. Likabehandlingsarbetet är i dag

etablerat på ett annat sätt än innan lagens tillkomst. Genom propositionens förslag om en ny diskrimineringslag anser utskottet att högskolestudenternas skydd förbättras ytterligare.

Utskottet anser inte att positiv etnisk särbehandling bör tillåtas inom utbildningsområdet. Liksom regeringen anser utskottet att det finns principiella och praktiska problem med sådan särbehandling. De praktiska problemen består bl.a. i att avgöra vilken etnisk bakgrund som ska berättiga till särbehandling samt svårigheter som hänför sig till statistik, registrering och integritet.

Enligt 7 kap. 13 § och 23 § högskoleförordningen (1993:100) får högst en tredjedel av platserna på en utbildning fördelas på grundval av de urvalsgrunder som högskolan har bestämt. Urvalsgrund kan bl.a. vara ”för utbildningen sakliga omständigheter”. Att använda etnisk tillhörighet som urvalsgrund är dock inte möjligt (prop. 2004/05:162, prop. 2006/07:107). I sammanhanget bör det uppmärksammas att Högsta domstolen förklarat att det undantag från diskrimineringsförbud som ställs upp i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan (7 §, andra stycket) inte omfattar positiv särbehandling vid olika meriter i samband med antagning till högskoleutbildning (NJA 2006, s. 708). Eftersom nämnda undantag inte ansetts tillåta positiv särbehandling och inte heller är förenligt med EG-rätten anser utskottet, i likhet med regeringen, att bestämmelsen inte bör flyttas över till den nya diskrimineringslagen.

Regeringen anser att frågan huruvida bestämmelserna om aktiva åtgärder, t.ex. likabehandlingsplaner, bör omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder behöver utredas ytterligare. Det finns, menar regeringen, ett antal skäl som talar emot att man i dagsläget bör utöka eller ändra kraven om aktiva åtgärder, bl.a. saknas närmare konsekvensbeskrivningar av ett sådant beslut. Utskottet anser inte att riksdagen bör föregripa det planerade utredningsarbetet.

I propositionen föreslås att en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, ska utöva tillsyn över den nya diskrimineringslagen. De nuvarande ombudsmännen bör därför avvecklas. Vid sidan av sitt tillsynsuppdrag ska myndigheten bl.a. verka för att diskriminering inte förekommer, ge råd och upplysningar till dem som utsätts för diskriminering samt informera och utbilda olika aktörer. Enligt utskottets mening kommer förutsättningarna för ett effektivt arbete mot diskriminering, bl.a. inom skolan och högskolan, att förbättras genom att en myndighet är ansvarig i stället för flera. Såväl tillsynsarbetet som arbetet med information bör kunna underlättas och förenklas.

Med hänvisning till vad som här anförts anser utbildningsutskottet att arbetsmarknadsutskottet bör tillstyrka propositionen och avstyrka motionsyrkandena.

Stockholm den 24 april 2008

På utbildningsutskottets vägnar

*Sofia Larsen*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Sofia Larsen (c), Marie Granlund (s), Mats Gerdau (m), Mikael Damberg (s), Betty Malmberg (m), Agneta Lundberg (s), Louise Malmström (s), Lars Hjalmered (m), Peter Hultqvist (s), Oskar Öholm (m), Göran Thingwall (m), Roland Bäckman (s), Per Lodenius (c), Fredrik Malm (fp), Eva Johnsson (kd), Eva Olofsson (v) och Lage Rahm (mp).

# Avvikande meningar

## 1. Avvikande mening (v)

Eva Olofsson (v) anför:

Vänsterpartiet anser att högskolor aktivt ska kunna efterfråga underrepresenterad grupp i fråga om etnicitet vid antagning. Högskolorna kan från och med höstterminen 2008 själva bestämma urvalsgrunder för en tredjedel av platserna på en utbildning. Inom ramen för denna antagningsgrupp bör urvalsmetoder utvecklas varefter högskolorna bör stödjas när de använder dessa metoder.

Vidare anser Vänsterpartiet att kravet på att upprätta årliga likabehandlingsplaner bör omfatta alla diskrimineringsgrunder och gälla samtliga utbildningsanordnare. Ett systematiskt förebyggande arbete är det bästa redskapet för att leva upp till lagens krav på icke-diskriminering och likabehandling.

## 2. Avvikande mening (mp)

Lage Rahm (mp) anför:

Miljöpartiet anser att kravet på aktiva åtgärder för utbildningsanordnare bör omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder, dvs. även könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Aktiva åtgärder har övervägande positiva effekter. Genom att diskrimineringsförbudet är desamma som kraven på aktiva åtgärder blir lagstiftningen dessutom mer lättbegriplig och överskådlig.

Positiv särbehandling på etnisk grund bör vara tillåten under en övergångsperiod. Den utbildningsanordnare som efter en grundlig analys vill använda sig av positiv särbehandling som en av flera åtgärder för att justera en snedfördelning bör inte vara förhindrad att göra det. Det bör dock klargöras att en oinskränkt likabehandlingsprincip bör gälla på längre sikt. Öppningen för positiv särbehandling bör därför omprövas löpande och avskaffas när dagens snedfördelning minskat.

Vidare behöver det tillföras ytterligare medel för att öka tillsynen, förbättra informationen och på andra sätt verka för att hindra diskriminering på grund av sexuell läggning i skolan.

## BILAGA 6

## Schematisk uppställning

**Diskrimineringsgrunder: A) kön, B) könsöverskridande identitet eller uttryck, C) etnisk tillhörighet, D) religion eller annan trosuppfattning, E) funktionshinder, F) sexuell läggning, G) ålder**

Samhällsområde	Diskr.-grund	Skyddskrets etc.	Undantag/positiv särbehandling (för alla el. vissa d-grunder)	Krav på aktiva åtgärder
1. Arbetslivet	A, B, C, D, E, F, G (Vid E krav på skåliga stöd- och anpassningsåtgärder)	Arbetsstagare, arbetsökande, den som gör förfrågan, praktikant, inhyrd arbetskraft m.fl.	I) A-G. Särbehandling på grund av egenskap som på grund av arbetets natur eller sammanhang är verkligt och avgörande yrkeskrav, om berättigat syfte och lämpligt och nödvändigt. II) A. Led i strävanden att främja jämställdhet, dock ej betr. lön. III) G. Åldersgränser för avtalade pensionsförmåner m.m. IV) G. Om berättigat syfte och lämpliga och nödvändiga medel.	Aktiva åtgärder för A, C, D avser alla arbetsgivare (ag). Lönekartläggning avser alla ag. Handlingsplan för jämställda löner vart tredje år, handlingsplan enbart för ag med minst 25 anställda. Jämställhetsplan vart tredje år för ag med minst 25 anställda.
2. Utbildning (verksamhet enligt skollagen el. annan utbildningsverksamhet)	A, B, C, D, E, F, G (Vid E krav på skåliga åtgärder betr. lokaler i högskola m.m.)	Barn, elev, student, studerande som deltar i eller söker till verksamheten	I) A. Led i strävanden att främja jämställdhet, (dock ej vid utbildning enligt skollagen.) II) G. I förskola, skolbarnsomsorg, förskola, obligatoriska skolväsendet m.m. III) G. Särbehandling som har berättigat syfte och medlen är lämpliga och nödvändiga. IV) C+D. I folkhögskola/studieförbund om led i strävanden att främja lika rättigheter oavsett C eller D.	Aktiva åtgärder för A, C, D, E, F. Lika rättigheter och möjligheter ska främjas, trakasserier och sex. trakasserier ska motverkas. Årlig plan ska upprättas och följas upp.
3. Arbetsmarknads- politisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag	A, B, C, D, E, F, G	Arbetsökande och arbetstagar	I) A+C. Om led i strävanden att främja jämställdhet resp. lika rättigheter och möjligheter oavsett C. II) G. Om berättigat syfte och medlen är lämpliga och nödvändiga.	
4. Start eller be- drivande av närings- verksamhet samt yrkesbehörighet (inkl. behörighet, auktorisation m.m.)	A, B, C, D, E, F, G		I) G. Om berättigat syfte och medlen är lämpliga och nödvändiga. II) A+C. Om led i strävanden att främja jämställdhet respektive lika rättigheter, dock endast i fråga om ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering m.m.	
5. Medlemskap i vissa organisationer	A, B, C, D, E, F, G		A. Förbudet hindrar inte att medlemmar av ena könet får förmåner som led i strävanden att främja jämställdhet.	



Samhällsområde	Diskr.grund	Skyddskrets etc.	Undantag/positiv särbehandling (för alla el. vissa d-grunder)	Krav på aktiva åtgärder
6. Varor tjänster och bostäder m.m (utanför privat- och familjelivet) resp. anordnande av allmän sammankomst el. offentlig tillställning	A, B, C, D, E, F		A. Undantag beträffande försäkringstjänster resp. andra tjänster och bostäder om det finns berättigat syfte och medlen är lämpliga och nödvändiga.	
7. Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m., (färdtjänst, bostadsanpassnings-bidrag m.m.)	A, B, C, D, E, F		A. Hälso- och sjukvården, annan medicinsk verksamhet och socialtjänsten om den olika behandlingen har berättigat syfte och medlen är lämpliga och nödvändiga.	
8. Socialförsäkrings-systemet (och anslutande bidragssystem), arbetslöshetsförsäkringen och (statligt) studiestöd	A, B, C, D, E, F		A. Inom socialförsäkringen och anslutande bidragssystem såvitt gäller änkepension, hustrutillägg eller barnbidrag.	
9. Värnplikt och civiltjänst	A, B, C, D, E, F		A. Förbudet hindrar inte mönstrings- eller tjänstgöringskyldighet endast för män. D. Förbudet hindrar inte att en totalförsvarspåbjuden kallas till mönstring, värnplikt eller civiltjänst om han/hon hänvisar till anslutning till visst religiöst samfund. A. Förbudet hindrar inte tillämpning av bestämmelser i lagen (1994:1810).	
10. Offentlig anställning, (ansäldt enligt LOA som bistår allmänheten med upplysningar m.m. eller på annat sätt har kontakt med allmänheten)	A, B, C, D, E, F			