

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2025/26:AU11

Jämställdhet och åtgärder mot diskriminering

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden, främst med hänvisning till pågående arbete. Motionsyrkandena handlar bl.a. om insatser för att främja ekonomisk jämställdhet, om åtgärder för att motverka diskriminering utifrån de olika diskrimineringsgrunderna och om Diskrimineringsombudsmannens verksamhet.

I betänkandet finns 14 reservationer (S, V, C, MP) och ett särskilt yttrande (SD).

Behandlade förslag

38 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2025/26.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	5
Utskottets överväganden	6
Jämställdhetsintegrering m.m.	6
Jämställd ekonomi	10
Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet m.m.	15
Diskriminering på grund av funktionsnedsättning	21
Diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck	23
Diskriminering på grund av ålder	25
Diskrimineringslagens tillämpningsområde	29
Diskrimineringsombudsmannen m.m.	31
Reservationer	35
1. Jämställdhetsintegrering m.m., punkt 1 (S)	35
2. Jämställdhetsintegrering m.m., punkt 1 (C)	36
3. Jämställd ekonomi, punkt 2 (S)	36
4. Jämställd ekonomi, punkt 2 (C)	38
5. Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet m.m., punkt 3 (S)	39
6. Diskriminering på grund av funktionsnedsättning, punkt 4 (V)	40
7. Diskriminering på grund av funktionsnedsättning, punkt 4 (C)	41
8. Diskriminering på grund av ålder, punkt 6 (S)	42
9. Diskriminering på grund av ålder, punkt 6 (V)	43
10. Diskriminering på grund av ålder, punkt 6 (C)	44
11. Diskrimineringslagens tillämpningsområde, punkt 7 (V)	44
12. Diskrimineringslagens tillämpningsområde, punkt 7 (MP)	45
13. Diskrimineringsombudsmannen m.m., punkt 8 (S)	46
14. Diskrimineringsombudsmannen m.m., punkt 8 (C)	47
Särskilt yttrande	49
Jämställdhet och åtgärder mot diskriminering (SD)	49
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	50
Motioner från allmänna motionstiden 2025/26	50

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Jämställdhetsintegrering m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:13 av Josef Fransson (SD),

2025/26:3190 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 32 och

2025/26:3591 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 4.

Reservation 1 (S)

Reservation 2 (C)

2. Jämställd ekonomi

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:1504 av Jamal El-Haj (-) yrkande 2,

2025/26:1506 av Jamal El-Haj (-) yrkande 2,

2025/26:2293 av Linnéa Wickman m.fl. (S),

2025/26:2834 av Helena Vilhelmsson m.fl. (C) yrkande 50,

2025/26:3591 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 1–3 och 5 samt

2025/26:3619 av Lina Nordquist m.fl. (L).

Reservation 3 (S)

Reservation 4 (C)

3. Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:1027 av Jamal El-Haj (-) yrkandena 1 och 2,

2025/26:1028 av Jamal El-Haj (-) yrkande 2,

2025/26:1057 av Jamal El-Haj (-) yrkandena 2 och 3,

2025/26:2306 av Dzenan Cisija (S) och

2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 9.

Reservation 5 (S)

4. Diskriminering på grund av funktionsnedsättning

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:2778 av Nadja Awad m.fl. (V) yrkandena 4 och 6 samt

2025/26:3188 av Martina Johansson m.fl. (C) yrkande 72.

Reservation 6 (V)

Reservation 7 (C)

5. Diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Riksdagen avslår motion

2025/26:1505 av Jamal El-Haj (-).

6. Diskriminering på grund av ålder

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:171 av Nadja Awad m.fl. (V) yrkandena 2 och 4,

2025/26:1790 av Marie Nicholson (M),

2025/26:2651 av Anders Ekegren (L),

2025/26:2830 av Anne-Li Sjölund (C),

2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 10 och

2025/26:3645 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 90.

Reservation 8 (S)

Reservation 9 (V)

Reservation 10 (C)

7. Diskrimineringslagens tillämpningsområde

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:1618 av Jan Riise m.fl. (MP) yrkande 4,

2025/26:2786 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 2,

2025/26:2788 av Gudrun Nordborg m.fl. (V) yrkande 10 och

2025/26:3435 av Jan Riise m.fl. (MP) yrkande 11.

Reservation 11 (V)

Reservation 12 (MP)

8. Diskrimineringsombudsmannen m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:2864 av Jan Ericson och Lars Beckman (båda M),

2025/26:3583 av Muharrem Demirok m.fl. (C) yrkandena 2 och 3 samt

2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 8.

Reservation 13 (S)

Reservation 14 (C)

Stockholm den 31 mars 2026

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Magnus Persson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Magnus Persson (SD), Ardalan Shekarabi (S), Saila Quicklund (M), Adrian Magnusson (S), Ann-Christine Frohm (SD), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Sara Gille (SD), Sofia Amloh (S), Merit Frost Lindberg (M), Ciczie Weidby (V), Martina Johansson (C), Mats Arkhem (SD), Leila Ali Elmi (MP), Helene Odenjung (L), Oliver Rosengren (M) och Camilla Rinaldo Miller (KD).

Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet 38 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2025/26 inom områdena jämställdhet och åtgärder mot diskriminering. Motionsyrkandena handlar bl.a. om insatser för att främja ekonomisk jämställdhet, om åtgärder för att motverka diskriminering utifrån de olika diskrimineringsgrunderna och om Diskrimineringsombudsmannens verksamhet. Förslagen i motionerna finns i bilagan.

I samband med utskottets beredning av budgetpropositionen för 2026 lämnade regeringen information till utskottet om utgiftsområdena 13 och 14 genom arbetsmarknadsminister Johan Britz (L), jämställdhetsminister Nina Larsson (L) och statssekreterare Adam Alfredsson.

Den 17 februari 2026 informerade Diskrimineringsombudsmannen Lars Arrhenius utskottet om rapport 2025:3 Förekomst av diskriminering 2025, om genomförandet av lönetransparensdirektivet och om övriga aktuella frågor inom myndigheten.

Den 5 mars 2026 informerade jämställdhetsminister Nina Larsson (L) utskottet om genomförandet av lönetransparensdirektivet. Under riksmötet 2024/25 fick utskottet information av justitierådet Jonas Malmberg om utredningsbetänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40).

Utskottets överväganden

Jämställdhetsintegrering m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. vikten av jämställdhetsanalyser i samband med budget- och lagstiftningsarbetet. Jämför reservation 1 (S) och 2 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2025/26:3591 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) betonar motionärerna att det måste göras gedigna jämställdhetsanalyser i samband med budget- och lagstiftningsarbetet för att motverka risken att förstärka ojämlikheter mellan könen (yrkande 4). En ordentlig uppföljning och tydlig rapportering av jämställdhetskONSEKVENSerna är enligt motionärerna avgörande för att säkerställa att vi rör oss mot ett mer jämställt samhälle.

I kommittémotion 2025/26:3190 av Jonny Cato m.fl. (C) föreslår motionärerna att Jämställdhetsmyndigheten ska få i uppdrag att se över effekterna av integrationsinsatser ur ett jämställdhetsperspektiv (yrkande 32).

I motion 2025/26:13 av Josef Fransson (SD) menar motionären att regeringen bör lägga om jämställdhetsarbetet och till följd av detta lägga ned Jämställdhetsmyndigheten.

Bakgrund

Regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering, i kombination med särskilda jämställdhetsåtgärder, är regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Centrala processer för jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet är budgetprocessen, myndighetsstyrningen, lagstiftningsprocessen och processerna för EU-arbetet och övrigt internationellt arbete.

Regeringskansliets arbete med jämställdhetsintegrering styrs för 2025–2029 av regeringens beslut den 6 februari 2025 (A2025/00105). I beslutet framhålls att alla statsråd i regeringen ansvarar för att jämställdhet och jämställdhetsperspektivet får genomslag inom deras respektive ansvarsområden. I beslutet anges vidare att arbetet med jämställdhetsintegrering i möjligaste mån ska inordnas i ordinarie beredningsprocesser, samt att en årlig extern kvantitativ uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet ska genomföras.

Propositionshandboken m.m.

Statsrådsberedningen gav i oktober 2025 ut promemorian Propositionshandboken (SB PM 2025:5). Handboken gavs ut första gången 1985 och har under åren reviderats flera gånger.

Propositionshandboken innehåller riktlinjer och råd för arbetet med att ta fram en proposition. I handboken anges att beslut om bl.a. lagar ska föregås av en grundlig analys av reformbehovet och av konsekvenserna för dem som berörs av förslagen. Varje departement har ansvar för att det finns en ordentlig kartläggning av förslagets ekonomiska konsekvenser och andra följder i de lagrådsremisser och propositioner som departementet ansvarar för.

Finansdepartementets budgetavdelning skickar årligen ut ett cirkulär med riktlinjer och annan information som specifikt gäller budgetarbetet och utformningen av bl.a. budgetpropositionen, den ekonomiska vårpropositionen och ändringar i statens budget.

Redogörelse för utvecklingen av den ekonomiska jämställdheten

I enlighet med ett beslut i riksdagen har regeringen sedan 1988 redovisat fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män som en del av budgetpropositionen (prop. 1987/88:105, bet. 1987/88:AU17, rskr. 1987/88:364).

När det gäller budgetpropositionen för 2026 (prop. 2025/26:1) återfinns redovisningen i bilaga 3 till propositionen. I bilagan analyseras utvecklingen av kvinnors och mäns arbetsinkomster, kapitalinkomster, transfereringar och skattebetalningar. Dessutom utvärderas i vilken utsträckning den förda politiken har påverkat den ekonomiska jämställdheten.

Jämställdhetsmyndigheten

Jämställdhetsmyndigheten som inrättades den 1 januari 2018 är förvaltningsmyndighet för frågor som rör jämställdhetspolitiken. Enligt sin instruktion (SFS 2017:937) ska myndigheten arbeta med uppföljning, analys, samordning, kunskap och stöd i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen och bidra till en strategisk, sammanhållen och hållbar styrning och ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken. Myndigheten ska löpande bistå regeringen i jämställdhetspolitiska frågor.

Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att årligen, med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska delmålen, redovisa och analysera resultat av åtgärder som relevanta myndigheter och andra aktörer har vidtagit. Den senaste rapporten är Resultatrapporten 2025 – Jämställdhet som strategi för att hantera och förebygga vår tids samhällsutmaningar (rapport 2025:15) som publicerades i april 2025.

Uppföljning och utvärdering av integrationen

Målet för integrationspolitiken är att utrikes födda kvinnor och män ska ha samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter som den övriga befolkningen

att leva ett fritt, värdigt och självständigt liv inom samhällsgemenskapen. Detta förutsätter att den som långvarigt befinner sig i Sverige anstränger sig för att bli en del av det svenska samhället och att samhället både ställer krav och ger möjligheter till integration. Integrationspolitiken ska bidra till social och kulturell, ekonomisk, språklig och demokratisk integration samt att genom utbildning förbättra förutsättningarna för flickor och pojkar med utländsk bakgrund (prop. 2023/24:99, bet. 2023/24:FiU21, rskr. 2023/24:250).

För att öka genomslaget för det integrationspolitiska målet har regeringen även formulerat fem delmål som kommunicerats i budgetpropositionen för 2025 (prop. 2024/25:1 utg.omr. 13).

Regeringen föreslår i budgetpropositionen för 2026 en ökning av anslaget 1:1 Integrationsåtgärder för att genomföra en bättre uppföljning av integrationen. Förslaget tillstyrktes och riksdagen beslutade i enlighet med utskottets förslag (prop. 2025/26:1 utg.omr. 13 avsnitt 3.6, bet. 2025/26:AU1, rskr. 2025/26:123).

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om jämställdhetsintegrering och andra metoder för jämställdhetspolitikens genomförande behandlades av utskottet senast i betänkande 2024/25:AU10 Jämställdhet och åtgärder mot diskriminering (s. 7 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:115).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla det glädjande i att Sverige fortsätter att placera sig högt i internationella jämställdhetsmätningar, bl.a. i Europeiska jämställdhetsinstitutets index för 2025 där Sverige ännu en gång intar förstaplatsen. Samtidigt noterar utskottet att många utmaningar kvarstår när det gäller att nå målet om ett fullt ut jämställt samhälle. Strävan att nå längre i det jämställdhetspolitiska arbetet måste således fortsätta.

För att nå längre i det jämställdhetspolitiska arbetet instämmer utskottet i motionärernas uppfattning i kommittémotion 2025/26:3591 (S) yrkande 4 om vikten av att det genomförs gedigna jämställdhetsanalyser i samband med budget- och lagstiftningsarbetet för att därigenom motverka risken att förstärka ojämlikheter mellan könen. Som motionärerna framhåller är det angeläget med en tydlig redovisning och en noggrann uppföljning av jämställdhetskonsekvenser för att säkerställa att utvecklingen går mot ett mer jämställt samhälle.

Att jämställdhetsperspektivet måste finnas med och gå som en röd tråd genom alla delar av budget- och lagstiftningsarbetet är enligt utskottets mening grundläggande för att Sverige ska närma sig målet om ett jämställt samhälle. Utskottet konstaterar i sammanhanget det tydliga ansvar som alla statsråd i

regeringen har för att jämställdhet och jämställdhetsperspektivet får genomslag inom deras respektive ansvarsområden. Utskottet uppmärksammar även det tydliga mål som styr arbetet med jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet, nämligen att regeringen ska ges goda förutsättningar att förverkliga jämställdhetspolitikens mål. Utskottet noterar vidare propositionshandboken, som är utgiven av Statsrådsberedningen och innehåller riktlinjer och råd för Regeringskansliets arbete med att ta fram propositioner. Enligt handboken ska beslut om bl.a. lagstiftning alltid föregås av en noggrann analys av reformbehovet samt av konsekvenserna för de grupper som berörs av förslagen.

Vidare vill utskottet framhålla den redogörelse för utvecklingen av den ekonomiska jämställdheten som årligen finns med i budgetpropositionen. I denna redovisning analyseras utvecklingen av kvinnors och mäns arbetsinkomster, kapitalinkomster, transfereringar och skattebetalningar. Därutöver utvärderas i vilken utsträckning den förda politiken har påverkat den ekonomiska jämställdheten.

Med det ovan anförda konstaterar utskottet att det som motionärerna lyfter fram i sitt motionsförslag om att det måste göras ett gediget analysarbete inom ramen för budget- och lagstiftningsarbetet redan är etablerade delar i regeringens ordinarie beredningsprocesser. Utskottet anser därmed att det inte föreligger skäl för riksdagen att rikta något tillkännagivande till regeringen med anledning av det aktuella motionsförslaget.

När det gäller förslaget i kommittémotion 2025/26:3190 (C) yrkande 32 om att analysera effekterna av integrationsinsatser ur ett jämställdhetsperspektiv vill utskottet inleda med att understryka att kvinnor och män ska mötas av samma förväntningar och krav på att arbeta, men också ges lika möjligheter till stöd från samhällets sida. Eventuella hinder för en framgångsrik integration bör naturligtvis identifieras och åtgärdas, och som motionärerna framhåller är en viktig del i detta arbete att följa upp integrationsinsatserna utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Att i nuläget ge Jämställdhetsmyndigheten ett särskilt uppdrag på området bedömer utskottet dock inte som motiverat. Utskottet uppmärksammar i sammanhanget det nya integrationspolitiska målet och de fem delmål som regeringen har formulerat för att stärka genomslaget för det nya målet. Utskottet vill också lyfta fram den satsning som regeringen gjort i budgetpropositionen för 2026 för att förbättra uppföljningen av integrationen.

Avslutningsvis vill utskottet understryka att det inte delar motionärens uppfattning i motion 2025/26:13 (SD) om att jämställdhetspolitiken bör genomgå en total kursomläggning eller att Jämställdhetsmyndigheten bör avvecklas. Utskottet anser att Jämställdhetsmyndigheten fyller en viktig funktion i att främja genomförandet av de jämställdhetspolitiska målen, bl.a. genom att samla och analysera kunskap, följa utvecklingen inom samtliga delmål för jämställdhetspolitiken och bidra till en mer effektiv och långsiktig styrning av jämställdhetsarbetet.

Därmed bör samtliga yrkanden i avsnittet avslås.

Jämställd ekonomi

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om olika insatser för att uppnå ekonomisk jämställdhet och ett jämställt arbetsliv.

Jämför reservation 3 (S) och 4 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2025/26:3591 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) lyfter motionärerna fram vikten av jämställd ekonomi (yrkande 1) och betonar betydelsen av att främja kvinnors karriärmöjligheter (yrkande 2). De framhåller värdet av att stärka kvinnors egenmakt, och anför att med fler möjligheter för kvinnor att kliva fram i arbetslivet skapas mer dynamiska och lönsamma företag samtidigt som det bidrar till ett mer rättvist samhälle. Vidare understryker motionärerna den svenska välfärdsmodellens betydelse som fundament för ett jämställt samhälle (yrkande 3). De tar också upp betydelsen av ett jämställt arbetsliv och menar att åtgärder behöver vidtas för att förändra dagens ojämställda och könssegregerade arbetsmarknad (yrkande 5).

I kommittémotion 2025/26:2834 av Helena Vilhelmsson m.fl. (C) menar motionärerna att det bör göras en analys av vilka åtgärder som krävs för att det oförklarade lönegapet mellan kvinnor och män ska minska kraftigt till 2035 (yrkande 50).

I motion 2025/26:2293 av Linnéa Wickman m.fl. (S) menar motionärerna att det behövs högre ambitioner och större insatser för att minska ojämställdheten på arbetsmarknaden. Detta bör enligt motionärerna uppnås genom att stärka kvinnors möjlighet till heltidsarbete och tillgång till tryggare anställningsformer genom hela arbetslivet.

I motion 2025/26:3619 av Lina Nordquist m.fl. (L) menar motionärerna att den offentliga arbetsgivarpolitiken framöver måste präglas av högre lönespridning där spridningen i dag är som lägst. Enligt motionärerna är det angeläget att individuell lönesättning får större genomslag bland kvinnor i offentlig sektor.

I motion 2025/26:1504 av Jamal El-Haj (-) menar motionären att skyddet mot diskriminering i arbetslivet måste skärpas, och detta bör ske genom att tydliggöra förbudet när det gäller frågor om graviditet, familjeplanering och antal barn vid rekrytering eller anställning samt genom att införa skärpta sanktioner vid överträdelser (yrkande 2).

I motion 2025/26:1506 av Jamal El-Haj (-) anför motionären att ett jämställt Sverige kräver att kvinnor får större del av både inkomster och ägande. Motionären anser att kvinnors ekonomiska ställning bör stärkas genom åtgärder för att minska lönegapet, öka ägandet och förbättra villkoren i kvinnodominerade yrken (yrkande 2).

Bakgrund

Delmålet om ekonomisk jämställdhet

Regeringens jämställdhetspolitik bygger på det övergripande målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål har förankrats i riksdagen (prop. 2008/09:1, bet. 2008/09:AU1, rskr. 2008/09:115). Det övergripande målet har därefter delats upp av regeringen i ett antal jämställdhetspolitiska delmål till vägledning för regeringens politik, varav ett handlar om ekonomisk jämställdhet.

Delmålet om ekonomisk jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Vidare inbegriper delmålet att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar i fråga om tillgång till arbete och samma möjligheter och villkor i fråga om såväl anställnings- och lönevillkor och andra arbetsvillkor som utvecklingsmöjligheter i arbetet. Målet har ett livscykelerspektiv som innebär att det avlönade arbetet ska ge ekonomisk trygghet och självständighet även under pensionsåren.

2024 års jämställdhetsutredning

En särskild utredare fick i december 2024 i uppdrag av regeringen att sammanfatta måluppfyllelsen för fem av de jämställdhetspolitiska delmålen, föreslå hur styrningen för att uppfylla dessa delmål kan bli mer effektiv. I uppdraget ingår också att analysera om de indikatorer som används för delmålen är ändamålsenliga och vid behov lämna förslag på fler indikatorer (dir. 2024:114, A 2024:06). Delmålet om ekonomisk jämställdhet utgör ett av de delmål som uppdraget omfattar.

Uppdraget ska redovisas till regeringen senast den 29 maj 2026.

Diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder

Diskrimineringslagen (2008:567) har till syfte att säkerställa att de mänskliga rättigheterna respekteras i arbetslivet och på en rad andra samhällsområden. Inom arbetslivet ställer lagen krav på att arbetsgivare ska arbeta kontinuerligt för att främja lika rättigheter och möjligheter. I lagens tredje kapitel finns bestämmelser om det arbete med aktiva åtgärder som arbetsgivare ska bedriva för att inom sin verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. En del i arbetet med aktiva åtgärder är att arbetsgivaren årligen ska göra en lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Det innebär att samtliga arbetsgivare, oavsett storlek, ska analysera om löneskillnader har samband med kön.

I arbetsgivarnas arbete med aktiva åtgärder ingår också bl.a. att arbetsgivarna genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder ska främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Diskrimineringsombudsmannen har till uppgift att utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs och att verka för att diskriminering inte förekommer i samhället.

EU:s lönetransparensdirektiv

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, kallat lönetransparensdirektivet, syftar till att bekämpa den lönediskriminering som finns på arbetsmarknaden och minska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. I direktivet fastställs minimikrav för att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete (likalöneprincipen), i synnerhet genom insyn i lönesättningen och skärpta efterlevnadsmekanismer. Direktivet ska vara genomfört senast den 7 juni 2026.

Regeringen tillsatte i maj 2023 en statlig utredning med uppdrag att ta ställning till hur direktivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2023:68). Utredningen överlämnade i maj 2024 sitt betänkande till regeringen (SOU 2024:40). I betänkandet föreslås bl.a. att arbetssökande och arbetstagare ska ha rätt till viss insyn i lönesättningen för att motverka lönediskriminering på grund av kön. Utredningen föreslår även att det ska göras justeringar i arbetsgivarnas arbete med lönekartläggning. Utredningens förslag innebär att lönetransparensdirektivet i allt väsentligt genomförs i svensk rätt genom ändringar i diskrimineringslagen.

Betänkandet har varit föremål för remissbehandling och frågan bereds inom Regeringskansliet.

EU:s jämställdhetsstrategi

I mars 2026 presenterade Europeiska kommissionen EU:s jämställdhetsstrategi 2026–2030 (COM(2026) 113). Strategin inkorporerar EU:s färdplan för kvinnors rättigheter (COM(2025) 97) och bygger vidare på EU:s jämställdhetsstrategi 2020–2025. Strategin omfattar både riktade åtgärder och åtgärder för att integrera jämställdhet i allt EU-arbete.

Strategin är uppdelad i ett antal målområden varav två lyder ”lika lön och ekonomisk egenmakt” respektive ”lika jobb möjligheter och anständiga arbetsvillkor”.

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet fick i sitt regleringsbrev för 2025 i uppdrag att göra jämställdhetsanalyser av löneinkomster och andra inkomster som påverkar

individens disponibla inkomster över livet. I rapporteringen av uppdraget beskrivs inkomstskillnader i hela befolkningen 20 år och äldre samt i olika grupper. I rapporten beskrivs även skillnader inom hushåll och skillnaden mellan kvinnors och mäns livsinkomster. Rapporten som har rubriken Inkomstskillnaden mellan kvinnor och män 2023 överlämnades till regeringen i oktober 2025.

Medlingsinstitutet har fått motsvarande uppdrag i regleringsbrevet för 2026. Uppdraget ska redovisas senast den 1 oktober 2026.

I sitt regleringsbrev för 2025 fick Medlingsinstitutet vidare i uppdrag att analysera hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. I uppdraget ingår även att redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken mellan 2014 och 2024. Vidare ingår det i uppdraget att på basis av ovan nämnda analyser och redovisningar initiera en diskussion med arbetsmarknadens parter för att främja deras arbete med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Uppdraget redovisades i mars 2026 genom rapporten Lönesättning och relativlöner ur ett jämställdhetsperspektiv.

Arbetsgivarpolitiskt jämställdhetsprogram

Sveriges Kommuner och Regioner presenterade i juni 2025 ett arbetsgivarpolitiskt jämställdhetsprogram i nio punkter. Syftet med programmet är att ge ett konkret stöd till kommuner och regioner i arbetet med att bli jämställda arbetsgivare och bidra till ett jämställt arbetsliv mellan kvinnor och män. En av programmets punkter är att heltidsarbete ska vara norm. En annan punkt är inriktad på att lika lön för lika arbete ska gälla, att osakliga löneskillnader ska försvinna och att lönespridningen i kvinnodominerade yrken ska öka.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om jämställd ekonomi behandlades av utskottet senast i betänkande 2024/25:AU10 Jämställdhet och åtgärder mot diskriminering (s. 15 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:115).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inleda med att framhålla det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet som slår fast att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Ekonomisk jämställdhet utgör en av grundstenarna för människors handlingsfrihet, trygghet och möjlighet att påverka sina livsval. Ekonomisk jämställdhet är inte bara viktigt för individen utan det är också centralt för samhällsekonomin i stort och för att skapa ett starkt och rättvist

Sverige. Att lika rättigheter och möjligheter ska gälla för alla på arbetsmarknaden är en grundläggande demokratisk fråga, och utskottet menar att behovet av en aktiv politik för att främja detta inte nog kan betonas.

När det gäller de olika motionsförslagen som behandlas i avsnittet har utskottet givetvis ingen annan grundinställning än motionärerna när det gäller vikten av att stärka kvinnors egenmakt och att åtgärder behöver vidtas för att öka den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män. Som tas upp i de olika motionerna handlar det bl.a. om att på olika sätt främja kvinnors karriärmöjligheter, att ha högt ställda ambitioner i arbetet med att bekämpa osakliga löneskillnader och att säkerställa skyddet mot diskriminering i arbetslivet.

En central fråga i arbetet för lika rättigheter och möjligheter på arbetsmarknaden är, som lyfts fram i flera motionsförslag, att vidta åtgärder mot lönegapet mellan kvinnor och män. En angelägen del i detta arbete är att synliggöra osakliga löneskillnader, och utskottet vill inleda med att framhålla det arbete med lönekartläggning som alla arbetsgivare är skyldiga att bedriva som ett viktigt verktyg. Utskottet uppmärksammar vidare EU:s s.k. lönetransparensdirektiv vars syfte är att bekämpa den lönediskriminering som finns på arbetsmarknaden och minska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Utskottet får anledning att återkomma till frågan vid genomförandet av direktivet i svensk rätt.

Utskottet noterar även de uppdrag som regeringen gett Medlingsinstitutet med bäring på frågan om ekonomisk jämställdhet och minskade löneskillnader mellan kvinnor och män. I likhet med regeringen anser utskottet att det är angeläget att göra jämställdhetsanalyser av löneinkomster och andra inkomster som påverkar individens disponibla inkomster över livet. Ekonomisk jämställdhet bör betraktas ur ett brett och långsiktigt perspektiv och även inkludera t.ex. investeringar, kapital och sparande.

Utskottet konstaterar att flera motionsförslag handlar om vikten av att stärka kvinnors villkor på arbetsmarknaden och behovet av åtgärder för att främja en mer jämställd arbetsmarknad. Utskottet instämmer helt och fullt i motionärernas ambitioner och menar att det är angeläget att främja utvecklingen mot ett mer jämställt arbetsliv och därmed målet om ekonomisk jämställdhet. Arbetsmarknaden måste bli mindre könsuppdelad och den sammanlagda arbetstiden för kvinnor måste öka.

För utvecklingen mot ett mer jämställt arbetsliv och därmed målet om ekonomisk jämställdhet vill utskottet framhålla den centrala roll som arbetsmarknadens parter har för att bidra till detta mål. En grundläggande del i den svenska arbetsmarknadsmodellen är att arbetsmarknadens parter har huvudansvaret för lönebildningen och även i övrigt sätter ramarna för mycket av det som påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden. När det gäller parternas arbete på området noterar utskottet bl.a. det arbetsgivarpolitiska jämställdhetsprogram som Sveriges Kommuner och Regioner presenterade under föregående år, vilket omfattar flera av de frågor som berörs i de aktuella motionsförslagen.

I sammanhanget noterar utskottet även den nya jämställdhetsstrategi som EU-kommissionen nyligen presenterat. Strategin, som gäller 2026–2030, syftar bl.a. till att bidra till ökad jämställdhet inom arbetslivet. Till de åtgärder som kommissionen lyfter fram hör att minska lönegapet mellan kvinnor och män och att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden. Utskottet kan konstatera att kvinnor utgör en stor potential för att öka arbetskraftsdeltagandet i Europa, vilket gör jämställdhet till en viktig framtidsfråga för både näringsliv och arbetsgivare runt om i Europa. Utskottet välkomnar i ljuset av detta EU:s jämställdhetsstrategi, och kommer att följa dess genomslag i Sverige med stort intresse.

Med det ovan anförda kan utskottet konstatera att det pågår arbete på flera håll i linje med vad som efterfrågas i de olika motionerna. Därutöver utgår utskottet från att regeringen noga följer utvecklingen på området och vid behov kommer att vidta ytterligare åtgärder för att främja en bättre måluppfyllelse när det kommer till ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.

Utskottet är därmed inte berett att föreslå att riksdagen tar något initiativ med anledning av något av de motionsförslag som behandlas i avsnittet. Kommittémotionerna 2025/26:2834 (C) yrkande 50 och 2025/26:3591 (S) yrkandena 1–3 och 5 och motionerna 2025/26:1504 (-) yrkande 2, 2025/26:1506 (-) yrkande 2, 2025/26:2293 (S) och 2025/26:3619 (L) bör således avslås.

Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet.

Jämför reservation 5 (S).

Motionerna

I kommittémotion 2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) förordar motionärerna att det bör göras en översyn av strukturell diskriminering på arbetsmarknaden med särskilt fokus på etnisk bakgrund och hur man kan minska diskrimineringen och främja en mer inkluderande arbetsmarknad (yrkande 9).

I motion 2025/26:2306 av Dzenan Cisija (S) menar motionären att metoderna för att motverka diskriminering på grund av etnisk tillhörighet vid rekrytering och på arbetsmarknaden bör ses över. Motionären framhåller korrespondensstudier, dvs. där identiska jobbansökningar med olika namn skickas för att mäta arbetsgivares svarsfrekvens, som ett bra verktyg för att få arbetsgivare att förändra sina rekryteringsprocesser och bryta den strukturella diskrimineringen.

I motion 2025/26:1027 av Jamal El-Haj (-) betonar motionären vikten av att stå emot varje försök att kidnappa frågan om antisemitism för politiska syften (yrkande 1). Antisemitism får enligt motionären inte bli en partiskiljande fråga. Motionären lyfter också fram behovet av att öka medvetenheten om islamofobi och antisemitism genom utbildningsprogram i skolor och på arbetsplatser (yrkande 2).

I motion 2025/26:1028 av Jamal El-Haj (-) menar motionären att det bör tillsättas en grundlig utredning med uppdrag att undersöka den ökande rasismen och extremismen i Sverige (yrkande 2). Utredningen bör enligt motionären belysa de sociala, ekonomiska och politiska aspekterna av problemet och föreslå konkreta åtgärder för att hantera dessa utmaningar.

I motion 2025/26:1057 av Jamal El-Haj (-) anser motionären att diskrimineringslagstiftningen bör stärkas så att även muslimska grupper får samma skydd som redan erkända minoriteter (yrkande 2). Vidare betonar motionären att valda politiker måste avstå från att ställa grupper mot varandra, och att antisemitism aldrig får användas som förevändning för att misstänkliggöra muslimer (yrkande 3).

Bakgrund

Diskrimineringslagen

I diskrimineringslagen (2008:567) finns ett skydd mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning som omfattar arbetsliv, utbildning, hälso- och sjukvård, varor, tjänster och en rad andra samhällsområden. Lagen ställer också krav på att alla arbetsgivare ska arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har till uppgift att utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs och att verka för att diskriminering inte förekommer i samhället. DO ska vidare följa och analysera utvecklingen inom sitt ansvarsområde.

Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att genomföra insatser för att stärka arbetsgivares arbete mot diskriminering i arbetslivet

Regeringen beslutade i september 2024 att ge DO i uppdrag att genomföra särskilda insatser för att stärka arbetsgivares förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering inom verksamheten och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet och religion (A2024/01129).

I uppdraget ingår att

- granska arbetsgivares förebyggande arbete mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter, s.k. aktiva åtgärder
- utifrån resultatet av granskningarna och annan befintlig kunskap utveckla och sprida kunskapsstöd på området riktat till arbetsgivare, t.ex. i form av en vägledning.

DO lämnade en delredovisning av uppdraget till Regeringskansliet i februari 2026. I delredovisningen redogör DO för den granskning som myndigheten har gjort av det förebyggande arbetet vid tolv offentligt ägda bolag och de tillsynsbeslut som myndigheten har fattat när det gäller dessa bolag. Inom ramen för det fortsatta regeringsuppdraget kommer DO att genomföra insatser både för att öka kännedomen om lagstiftningen och för att ge stöd i utvecklingen av arbetet med aktiva åtgärder. Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 mars 2027.

Handlingsplan mot rasism och hatbrott

Den 12 december 2024 beslutade regeringen om en ny handlingsplan mot rasism och hatbrott (A2024/01394) som därmed ersatte den tidigare nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott (Ku106/02629).

Det övergripande målet med den nya handlingsplanen är ett samhälle fritt från rasism. Planen har därutöver ett antal delmål för vart och ett av planens fyra fokusområden – skola, rättsväsen, välfärd och arbetsliv – mot vilket arbetet ska följas upp. I planen pekar regeringen också ut ett antal myndigheter för varje fokusområde som särskilt viktiga i arbetet med planen. Vidare omfattar planen ett antal åtgärder inom varje område. Utöver tydligare mål för arbetet är handlingsplanens fokus på arbetslivet nytt i jämförelse med hur arbetet mot rasism bedrivits tidigare, och handlingsplanen innehåller bl.a. åtgärder för att ge arbetsgivare, förtroendevalda och andra aktörer på arbetsmarknaden bättre kunskap och arbetssätt för att kunna motverka rasism och diskriminering i arbetslivet. Handlingsplanen ska skapa en struktur för det nationella arbetet mot rasism och hatbrott men ska också kunna bidra till arbetet på lokal och regional nivå.

Forum för levande historia har fått i uppdrag att samordna och följa upp genomförandet av handlingsplanen. Myndigheten ska bl.a. ta fram ett uppföljningssystem med indikatorer och årligen lämna en samlad redovisning av arbetet till regeringen. Arbetet med handlingsplanen ska slutredovisas 2029 och regeringen har angett att den avser att genomföra en extern utvärdering av arbetet med handlingsplanen efter fem år.

En nationell strategi för att stärka judiskt liv och motverka antisemitism

Den 15 maj 2025 fattade regeringen beslut om en nationell strategi för att stärka judiskt liv och motverka antisemitism. Strategin ska skapa en struktur för det nationella arbetet under perioden 2025–2034. Målsättningen är att lägga grunden för ett mer målinriktat och samordnat arbete som kan påskynda att åtgärder utvecklas och genomförs.

Strategin utgår från följande tre fokusområden som bedöms vara av central betydelse:

- kunskap, utbildning och forskning om judiskt liv

- judisk kultur och svensk-judiskt kulturarv
- trygghet och öppenhet – arbetet mot antisemitism.

För vart och ett av fokusområdena finns det en målsättning, och det anges även en inriktning för arbetet med att uppnå målsättningen. Fokusområdena och målsättningarna ska fungera vägledande för de myndigheter och aktörer som berörs av strategin, och det arbete som genomförs inom ramen för strategin ska kunna följas upp mot målsättningarna.

Regeringen beslutade i november 2025 att tillsätta en nationell samordnare för strategin för att stärka judiskt liv och motverka antisemitism (dir. 2025:97). Syftet med uppdraget är att strategin ska få genomslag och leda till varaktiga förändringar i samhället. Uppdraget ska genomföras i dialog och samverkan med den judiska minoriteten. Delredovisningar av uppdraget ska lämnas senast den 31 mars 2027 respektive den 31 mars 2028. Uppdraget ska slutredovisas senast den 31 mars 2029.

Uppdrag till Forum för levande historia

Forum för levande historia fick i december 2024 i uppdrag av regeringen att genomföra en studie av attityder kring intolerans i den svenska befolkningen (A2024/01392). I uppdraget ingår att undersöka attityder till och föreställningar om utsatta grupper såsom utrikes födda, afrosvenskar, judar, muslimer, romer, samer och hbtqi-personer.

Forum för levande historia ska i genomförandet av uppdraget föra dialog med berörda civilsamhällesorganisationer. Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet senast den 1 mars 2027.

Förstärkning av arbetet mot rasism

Genom budgetpropositionen för 2024 tillfördes anslaget 2:2 Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m. 20 miljoner kronor 2024 och 10 miljoner kronor årligen 2025–2026 för att förstärka arbetet mot rasism och annan främlingsfientlighet samt diskriminering (prop. 2023/24:1 utg.omr. 13, bet. 2023/24:AU1, rskr. 2023/24:102). Genom budgetpropositionen för 2026 tillfördes samma anslag 10 miljoner kronor årligen 2027–2029 för arbetet inom ramen för handlingsplanen mot rasism och hatbrott (prop. 2025/26:1 utg.omr. 13, bet. 2025/26:AU1, rskr. 2025/26:123).

EU-strategi mot rasism

I januari 2026 presenterade Europeiska kommissionen EU:s strategi mot rasism 2026–2030 (COM(2026) 12). Strategin bygger vidare på den tidigare handlingsplanen mot rasism 2020–2025 och omfattar både riktade åtgärder och åtgärder för att integrera arbetet mot rasism i allt EU-arbete. Strategin syftar till att motverka all form av rasism, inklusive antisvart rasism, antiziganism, antisemitism, antiasiatisk rasism och antimuslimskt hat.

Strategin är uppdelad i fem områden som innehåller nya initiativ från kommissionen samt åtgärder som medlemsstaterna uppmanas att vidta. Dessa fem områden är

- att bekämpa strukturell rasism
- rättstillämpning och skydd mot rasistiskt hat och diskriminering
- stärka social jämlikhet och sammanhållning
- stärkt partnerskap
- kommissionens interna arbete.

Kommissionen kommer att följa upp genomförandet av strategin.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om diskriminering på grund av etnisk tillhörighet m.m. behandlades av utskottet senast i betänkande 2024/25:AU10 Jämställdhet och åtgärder mot diskriminering (s. 18 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:115).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis understryka att diskriminering, rasism och intolerans – såväl på arbetsmarknaden som i samhället i stort – utgör ett allvarligt samhällsproblem som kräver ett långsiktigt, samordnat och målmedvetet arbete. Det påverkar inte bara de individer som drabbas utan undergräver också tilliten och de demokratiska värden som vårt samhälle vilar på.

När det gäller förslagen i kommittémotion 2025/26:3592 (S) yrkande 9 och motion 2025/26:2306 (S), som båda tar sikte på att motverka strukturell diskriminering på arbetsmarknaden och vid rekrytering när det gäller etnisk tillhörighet, instämmer utskottet givetvis fullt ut i motionärernas intentioner.

Utskottet konstaterar emellertid att ett omfattande arbete redan bedrivs när det gäller att motverka diskriminering på grund av etnisk tillhörighet. Diskrimineringslagen utgör ett tydligt regelverk för att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet. Lagen innefattar inte enbart ett tydligt förbud mot diskriminering i arbetslivet, utan ålägger även samtliga arbetsgivare att bedriva ett systematiskt och förebyggande arbete mot diskriminering genom s.k. aktiva åtgärder. Ramverket för arbetet med aktiva åtgärder är enligt utskottet centralt för att se till att arbetsgivare arbetar strukturerat och kontinuerligt med att identifiera och undanröja risker för diskriminering, bl.a. på grund av etnisk tillhörighet, och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i sin verksamhet.

Utskottet vill i sammanhanget också välkomna den handlingsplan mot rasism och hatbrott som regeringen presenterade i slutet av 2024 i vilken arbetslivet pekas ut som ett av planens fyra fokusområden. Handlingsplanen lägger enligt utskottet grunden för ett träffsäkert, utvärderingsbart och långsiktigt arbete på området.

Vidare noterar utskottet det pågående regeringsuppdraget till DO om att stärka arbetsgivares arbete mot diskriminering i arbetslivet. Inom ramen för detta uppdrag har DO genomfört granskningar och fattat tillsynsbeslut samt kommer fram till 2027 att fortsätta att utveckla och sprida kunskapsstöd till arbetsgivare. Utskottet bedömer att detta arbete i hög grad adresserar de frågeställningar som tas upp i de båda motionsförslagen.

Med det anförda ser utskottet inte skäl att föreslå något tillkännagivande med anledning av kommittémotion 2025/26:3592 (S) yrkande 9 eller motion 2025/26:2306 (S). De aktuella motionsförslagen bör därmed avslås.

När det gäller de övriga motionsförslagen i avsnittet konstaterar utskottet att dessa är inriktade på åtgärder för att stävja polariseringen i samhället och förhindra extremism, på att arbetet mot olika former av rasism och intolerans bör stärkas samt på att det bör övervägas ett förstärkt diskrimineringsrättsligt skydd för muslimska grupper. Även ytterligare kunskaps- och utbildningsinsatser efterfrågas, särskilt när det gäller antisemitism och islamofobi.

Utmaningar med olika uttryck för rasism och intolerans finns i hela samhället och det kräver insatser av en mängd aktörer inom ett stort antal områden. Utskottet vill därmed återigen uppmärksamma och välkomna regeringens handlingsplan mot rasism och hatbrott. Handlingsplanen innehåller såväl breda åtgärder för att bekämpa rasism och hatbrott som specifika åtgärder för att fånga upp olika gruppers utsatthet. Utifrån den kunskap som finns i dag om förekomsten av rasism i Sverige har handlingsplanen särskilt fokus på bl.a. antimuslimsk rasism och antisemitism. Handlingsplanen lägger enligt utskottet grunden för ett gediget och långsiktigt arbete som i allt väsentligt ligger i linje med det som motionären efterfrågar.

Vidare visar bl.a. den nationella strategin för att motverka antisemitism som regeringen presenterade under föregående år och de budgetsatsningar som regeringen har gjort för arbetet inom ramen för handlingsplanen mot rasism och hatbrott att frågorna om diskriminering på grund av etnisk tillhörighet är prioriterade av regeringen.

Utskottet vill i sammanhanget även uppmärksamma EU-kommissionens nya strategi mot rasism 2026–2030, vilken presenterades i början av året. Strategin bygger vidare på den tidigare handlingsplanen mot rasism 2020–2025 och syftar till att stärka unionens arbete mot all form av rasism, bl.a. antisemitism och antimuslimskt hat. Utskottet noterar att regeringen välkomnar strategin och delar regeringens bedömning att arbetet med att bekämpa rasism är en integrerad del av arbetet med att upprätthålla respekten för EU:s grundläggande värden (2025/26:FPM77).

Med hänvisning till det anförda och det samlade och målinriktade arbete mot rasism och hatbrott som redan pågår på många olika håll anser utskottet att även motionerna 2025/26:1027 (-) yrkandena 1 och 2, 2025/26:1028 (-) yrkande 2 och 2025/26:1057 (-) yrkandena 2 och 3 bör avslås.

Diskriminering på grund av funktionsnedsättning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. åtgärder för att stärka möjligheten att ta med sig sin ledar- eller assistanshund.

Jämför reservation 6 (V) och 7 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2025/26:2778 av Nadja Awad m.fl. (V) uppmärksammar motionärerna situationen för personer som är i behov av ledar- eller assistanshund. Motionärerna menar att regeringen bör se över lagstiftningen för att stärka möjligheten att ta med sig sin hund där det behövs (yrkande 4). Vidare menar motionärerna att det bör göras en utvärdering av hur diskrimineringslagen följs när det gäller funktionsnedsättning som diskrimineringsgrund (yrkande 6).

I kommittémotion 2025/26:3188 av Martina Johansson m.fl. (C) menar motionärerna att regeringen bör utreda hur rätten att ha med sig ledar- eller assistanshund tydligare kan regleras via föreskrifter eller författningsändringar (yrkande 72).

Bakgrund

Diskrimineringslagen

I diskrimineringslagen (2008:567) finns ett skydd mot diskriminering på grund av funktionsnedsättning som omfattar arbetsliv, utbildning, hälso- och sjukvård, varor, tjänster och en rad andra samhällsområden.

Den 1 januari 2015 infördes bristande tillgänglighet som en ny form av diskriminering i lagstiftningen (prop. 2013/14:198, bet. 2013/14:AU8, rskr. 2013/14:367). Den 1 maj 2018 utvidgades skyddet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet genom att förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet utökades till att även omfatta företag inom varu- och tjänstesektorn med färre än tio anställda (prop. 2016/17:220, bet. 2017/18:AU3, rskr. 2017/18:29).

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har till uppgift att utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs och att verka för att diskriminering inte förekommer i samhället. DO ska vidare följa och analysera utvecklingen inom sitt ansvarsområde.

Särskilda informationsinsatser

DO fick i juni 2022 i uppdrag av regeringen att göra särskilda informationsinsatser om skyddet mot diskriminering för personer med funktionsnedsättning som använder ledar- eller assistanshund som hjälpmedel (A2022/00876). DO skulle tillhandahålla och sprida information om diskrimineringslagens

bestämmelser i syfte att höja kunskapen hos berörda målgrupper, både rättighets- och skyldighetsbärare. I uppdraget ingick även att informera om bestämmelser som kan påverka tillgängligheten till bl.a. restauranger och butiker samt att beakta tillgängligheten för personer med andra funktionsnedsättningar som t.ex. astma och allergier.

I uppdraget samverkade DO bl.a. med Livsmedelsverket och Myndigheten för delaktighet. Uppdraget redovisades med en slutrapport till regeringen i november 2023 (DO 2022/1132). DO har inom ramen för uppdraget tagit fram olika former av informationsmaterial och dessa har sedan spridits till olika samhällsaktörer. Informationsmaterialet från DO består av en film, en broschyr och utvecklad information på DO:s webbplats.

Livsmedelsverket har förtydligat sin vägledning om ledar- och assistanshundar i livsmedelslokaler, och arbetar för närvarande med att ta fram en ny vägledning till restauranger och matbutiker som har kunder med ledar- och assistanshundar i sina lokaler.

Myndigheten för delaktighet lanserade den 30 april 2025 en riksomfattande kampanj som lyfter fram ledarhundens roll som hjälpmedel. Syftet med kampanjen är att stärka samhällets förmåga att bemöta ledarhundsekipage på ett respektfullt sätt och att motverka utestängande attityder och risken för diskriminering. Som en del av kampanjen har Myndigheten för delaktighet genomfört kännedomsundersökningar och tagit fram kampanjfilmer.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om diskriminering på grund av funktionsnedsättning behandlades av utskottet senast i betänkande 2024/25:AU10 Jämställdhet och åtgärder mot diskriminering (s. 26 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:115).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis understryka att ledar- och assistanshundar är ett viktigt hjälpmedel som bidrar till ökad tillgänglighet och delaktighet i samhället för personer med funktionsnedsättning, och att en grundläggande rättighet för den som har en ledar- eller assistanshund är att kunna delta i samhället på samma villkor som alla andra. För att säkerställa detta krävs enligt utskottet ett kontinuerligt arbete med att identifiera och åtgärda eventuella brister i tillgängligheten.

Utskottet noterar att de båda kommittémotionerna 2025/26:2778 (V) yrkande 4 och 2025/26:3188 (C) yrkande 72 förenas i att motionärerna vill se en översyn av lagstiftningen för att stärka och tydliggöra rätten att ta med ledar- eller assistanshund i olika sammanhang.

När det gäller behovet av en sådan översyn konstaterar utskottet till att börja med att förare av ledar- och assistanshundar redan omfattas av diskrimine-

ringslagens förbud mot diskriminering som har samband med funktionsnedsättning. Utskottet vill i sammanhanget även lyfta fram de olika informationsinsatser som DO har genomfört på regeringens uppdrag när det gäller skyddet mot diskriminering för personer som använder ledar- eller assistanshund som hjälpmedel. Vidare noterar utskottet att Livsmedelsverket nyligen har förtydligat sin vägledning om ledar- och assistanshundar i livsmedelslokaler och för närvarande arbetar med att ta fram en ny vägledning för restauranger och matbutiker som har kunder med ledar- och assistanshundar i sina lokaler. Utskottet uppmärksammar också den riksomfattande kampanj som Myndigheten för delaktighet har lanserat, som lyfter fram ledar- och assistanshundars betydelse som hjälpmedel och som omfattar både kännedomsundersökningar och kampanjfilmer.

Med beaktande av det befintliga diskrimineringsrättsliga skyddet och de nämnda informationsinsatserna på området bedömer utskottet att det inte finns skäl att föreslå något initiativ i linje med det som föreslås i de aktuella motionsförslagen.

När det gäller kommittémotion 2025/26:2778 (V) yrkande 6 har utskottet i grunden inget att invända mot motionärernas förslag att tillämpningen av lagstiftningen bör följas upp för att säkerställa att lagstiftningen får väntat genomslag. Utskottet anser dock att det inte finns skäl att göra något uttalande till regeringen i frågan, utan utgår från att regeringen noggrant följer utvecklingen och vid behov kommer att ta initiativ till att genomföra en utvärdering. Utskottet vill i sammanhanget även peka på att det i DO:s uppdrag ligger att löpande följa utvecklingen och analysera förekomsten av diskriminering i samhället. De återkommande rapporter som myndigheten publicerar om förekomsten av diskriminering i Sverige utgör enligt utskottet viktiga kunskapsunderlag för det fortsatta arbetet för att nå målet om ett samhälle fritt från diskriminering.

Med det anförda anser utskottet att samtliga yrkanden i avsnittet bör avslås.

Diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att stärka arbetet mot diskriminering, våld och psykisk ohälsa bland hbtqi-personer i Sverige.

Motionen

I motion 2025/26:1505 av Jamal El-Haj (-) menar motionären att arbetet mot diskriminering, våld och psykisk ohälsa bland hbtqi-personer i Sverige måste stärkas. Det bör enligt motionären åstadkommas bl.a. genom utökade resurser

till vården och civilsamhället samt genom särskilda insatser för unga och äldre hbtqi-personer.

Bakgrund

Diskrimineringslagen

I diskrimineringslagen (2008:567) finns ett skydd mot diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck som omfattar arbetsliv, utbildning, hälso- och sjukvård, varor, tjänster och en rad andra samhällsområden.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har till uppgift att utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs och att verka för att diskriminering inte förekommer i samhället. DO ska vidare följa och analysera utvecklingen inom sitt ansvarsområde.

Strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Regeringens arbete för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter bedrivs sedan 2014 utifrån strategin för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.

Som en del i arbetet har regeringen pekat ut ett antal myndigheter som hbtqi-strategiska myndigheter. Uppdraget innebär att myndigheten i sin verksamhet ska främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.

Folkhälsomyndigheten har utöver sitt uppdrag som hbtqi-strategisk myndighet i uppdrag att stödja, samordna och följa upp de hbtqi-strategiska myndigheternas arbete inom ramen för strategin och handlingsplanen för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter.

Stolt och trygg – Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter

Regeringen beslutade i januari 2025 om en ny handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter (A2025/00042). Den nya handlingsplanen syftar till att ytterligare förstärka arbetet för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter genom att komplettera och samla arbetet. Handlingsplanen innehåller åtgärder t.o.m. 2027 och omfattar följande fokusområden: våld, diskriminering och andra kränkningar; hälsa, vård och sociala tjänster; arbetslivet; unga hbtqi-personer; äldre hbtqi-personer; privat- och familjeliv; det civila samhället och slutligen kulturområdet.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck behandlades av utskottet senast i betänkande

2024/25:AU10 Jämställdhet och åtgärder mot diskriminering (s. 29 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:115).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inleda med att slå fast att i Sverige ska alla ha rätt att vara den man är och älska den man vill, utan rädsla för hat, hot eller diskriminering. Trots att Sverige har tagit betydande steg i arbetet för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter kvarstår dock utmaningar. Många hbtqi-personer lever inte öppet, och alltför många utsätts fortfarande för diskriminering, hatbrott och hedersrelaterat förtryck. Arbetet för att säkerställa att hbtqi-personers rättigheter och identitet fullt ut respekteras måste därför både fortsätta och förstärkas.

Som framhålls i motion 2025/26:1505 (-) är det mycket angeläget att arbetet mot diskriminering, våld och psykisk ohälsa bland hbtqi-personer i Sverige stärks. Utskottet välkomnar därför den handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter som regeringen beslutade om i januari 2025 och som nu genomförs. Handlingsplanen utgör en central utgångspunkt för det fortsatta arbetet och innehåller en lång rad viktiga och konkreta åtgärder som syftar till att stärka arbetet med att motverka hot, hat, våld och diskriminering samt främja hbtqi-personers hälsa, trygghet och frihet.

Med det anförda ser utskottet inte att det finns anledning att rikta något tillkännagivande till riksdagen med anledning av den aktuella motionen, som därmed bör avslås.

Diskriminering på grund av ålder

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om åtgärder mot diskriminering på grund av ålder.

Jämför reservation 8 (S), 9 (V) och 10 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) menar motionärerna att arbetet mot diskriminering av äldre på arbetsmarknaden måste intensifieras (yrkande 10).

I kommittémotion 2025/26:3645 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) lyfter motionärerna fram samhällets ansvar för att motverka ålderism, som existerar både i form av stereotypa attityder och i form av diskriminering. Enligt motionärerna bör en myndighet få i uppdrag att utreda och analysera hur ålderism kommer till uttryck i det svenska samhället och lämna förslag på åtgärder för att motverka ålderismen (yrkande 90).

I kommittémotion 2025/26:171 av Nadja Awad m.fl. (V) menar motionärerna att samhället utformas och omformas med bristande hänsyn till äldre. De vill se initiativ inriktade på att vända denna utveckling och anser att regeringen bör ta fram en strategi mot ålderism (yrkande 2). När det gäller åldersdiskriminering inom arbetslivet menar motionärerna vidare att regeringen bör tillsätta en kriskommission mot diskriminering (yrkande 4). Kommissionen bör bl.a. få i uppdrag att lämna förslag på en konkret och framsynt politik för att säkra de långsiktiga försörjningsbehoven på arbetsmarknaden.

I motion 2025/26:1790 av Marie Nicholson (M) menar motionären att regeringen bör låta utreda och vidta åtgärder för att motverka åldersdiskriminering i arbetslivet.

I motion 2025/26:2830 av Anne-Li Sjölund (C) menar motionären att det behöver göras mer för att motverka åldersdiskriminering vid rekryteringar, och hon tar upp att arbetsgivare och rekryteringsföretag bör uppmuntras att arbeta mer kompetensbaserat och medvetet mot omedvetna fördomar.

I motion 2025/26:2651 av Anders Ekegren (L) betonar motionären vikten av att bekämpa ålderismen i arbetslivet. Enligt motionären behöver staten en samlad politik mot åldersdiskriminering. Han tar bl.a. upp att Diskrimineringsombudsmannen behöver få ett tydligare uppdrag att jobba förebyggande och att använda sanktioner mot arbetsgivare som inte följer lagstiftningen.

Bakgrund

Diskrimineringslagen

Diskriminering på grund av ålder, bl.a. inom hälso- och sjukvården och arbetslivet, är enligt diskrimineringslagen (2008:567) förbjuden. Lagen ställer också krav på att alla arbetsgivare ska arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har till uppgift att utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs och att verka för att diskriminering inte förekommer i samhället. DO ska vidare följa och analysera utvecklingen inom sitt ansvarsområde.

Rapporter från Diskrimineringsombudsmannen

I sin årsredovisning redovisar DO antalet anmälningar om diskriminering som kommer in till myndigheten. Myndigheten tar också fram en årlig rapport med statistik över anmälningar till DO. Den senaste rapporten innehåller statistik över de anmälningar som kom in till myndigheten under perioden 2015–2024, med särskilt fokus på de anmälningar som kom in 2024, däribland anmälningar till följd av diskriminering på grund av ålder (rapport 2025:1).

DO har även tagit initiativ till att ta fram en årlig rapport om förekomsten av diskriminering i Sverige. Syftet med rapportserien är att utgöra en kunskapsgrund för DO:s och andra aktörers arbete för att motverka och förebygga diskriminering samt att främja lika rättigheter och möjligheter. DO

publicerade den tredje rapporten i serien i slutet av 2025: Förekomst av diskriminering 2025 (rapport 2025:3). Rapporten bygger på kunskap om förekomsten av diskriminering från flera källor, t.ex. anmälningar till DO, forskning, dialog med det civila samhället och enkätundersökningar.

Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen att motverka åldersdiskriminering i arbetslivet

Regeringen gav i december 2025 DO i uppdrag att, i konsultation med arbetsmarknadens parter, identifiera behov av stödinsatser och andra åtgärder för att stärka arbetsgivares arbete mot åldersdiskriminering i arbetslivet (A2025/01199). Inom ramen för uppdraget ska DO, vid behov, lämna förslag på stödinsatser och andra åtgärder i syfte att stärka arbetsgivares kunskap och förmåga att motverka åldersdiskriminering.

DO ska lämna en redovisning av uppdraget till Regeringskansliet senast den 31 mars 2027.

Uppdrag till Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd om åldrande i arbetslivet

I regleringsbrevet för 2026 gav regeringen Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) i uppdrag att genomföra en analys av forskningsbehovet inom området åldrande i arbetslivet. Analysen ska särskilt belysa frågor om ålderism, äldre kvinnors och mäns möjligheter att stanna kvar i arbetslivet samt ofrivillig ensamhet som kan uppstå när arbetsgemenskapen försvinner.

Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet senast den 1 september 2026.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om diskriminering på grund av ålder behandlades av utskottet senast i betänkande 2024/25:AU10 Jämställdhet och åtgärder mot diskriminering (s. 23 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:115).

Utskottets ställningstagande

När det gäller motionsförslagen som behandlas i detta avsnitt konstaterar utskottet att ett antal förslag handlar om vikten av att motverka ålderism och åldersdiskriminering i samhället på ett mer generellt plan, medan andra förslag är tydligare fokuserade på åtgärder för att motverka åldersdiskriminering i arbetslivet.

Utskottet vill inleda med att instämma med motionärerna om vikten av att vidta åtgärder mot den diskriminering på grund av ålder som tyvärr förekommer i samhället. Utskottet ser i likhet med motionärerna mycket allvarligt på förekomsten av ålderism och åldersdiskriminering och menar att det är

angeläget att denna fråga lyfts upp i ljuset. I detta ligger såväl att öka kunskapen om hur ålderismen tar sig uttryck inom olika samhällsområden, som att sätta in verkningfulla åtgärder för att förebygga stereotypa föreställningar när det gäller ålder och att säkerställa skyddet mot åldersdiskriminering.

När det gäller att pressa tillbaka diskrimineringen i samhället vill utskottet betona DO:s nyckelroll och det breda uppdrag som myndigheten har, vilket innefattar såväl att sprida kunskap och att bedriva samhällsinriktat förändringsarbete som att utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs. Utskottet kan konstatera att DO bedriver ett aktivt arbete utifrån samtliga diskrimineringsgrunder och vill i sammanhanget välkomna det initiativ som myndigheten har tagit när det gäller bättre kunskapsunderlag om förekomst av diskriminering i Sverige.

Förekomsten av åldersdiskriminering gör att många människors kompetens och erfarenhet förblir en outnyttjad potential, vilket är både negativt för samhället i stort och skadligt för den enskilda. Ett samhälle som tar till vara kompetens i alla åldrar stärker både konkurrenskraften och individens möjlighet att delta fullt ut i arbetslivet. För att främja ett inkluderande arbetsliv är det centralt att arbetsgivare har kunskap och verktyg för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter. Det är således med gillande som utskottet noterar det uppdrag som regeringen har gett DO att motverka åldersdiskriminering i arbetslivet. Enligt uppdraget ska DO i konsultation med arbetsmarknadens parter identifiera behov av stödinsatser och andra åtgärder för att stärka arbetsgivares arbete mot åldersdiskriminering i arbetslivet. Utskottet vill i sammanhanget även fästa uppmärksamhet på det uppdrag som Forte arbetar med inom området åldrande i arbetslivet.

Utskottet förutsätter att regeringen noga följer utvecklingen och fortlöpande prövar behovet av ytterligare åtgärder för att motverka förekomsten av diskriminering på grund av ålder.

Med det anförda anser utskottet att det inte är aktuellt att rikta något tillkännagivande till regeringen med anledning av motionsförslagen i avsnittet. Kommittémotionerna 2025/26:171 (V) yrkandena 2 och 4, 2025/26:3592 (S) yrkande 10 och 2025/26:3645 (S) yrkande 90 samt motionerna 2025/26:1790 (M), 2025/26:2651 (L) och 2025/26:2830 (C) bör därmed avslås.

Diskrimineringslagens tillämpningsområde

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att införa språk som diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen och om att utvidga skyddet mot diskriminering i offentlig verksamhet.

Jämför reservation 11 (V) och 12 (MP).

Motionerna

I partimotion 2025/26:2786 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) menar motionärerna att det bör tillsättas en utredning med uppdraget att se över om språk bör införas som en diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen (yrkande 2).

I kommittémotion 2025/26:2788 av Gudrun Nordborg m.fl. (V) menar motionärerna att regeringen bör ta initiativ till en utredning i syfte att polisens verksamhet i sin helhet ska omfattas av diskrimineringslagen och att polisära ingripanden ska falla under Diskrimineringsombudsmannens tillsynsområde (yrkande 10).

I kommittémotion 2025/26:1618 av Jan Riise m.fl. (MP) anser motionärerna att det bör tillsättas en utredning med uppdraget att se över om diskrimineringslagen tydligare ska omfatta diskriminering på grund av språk (yrkande 4). Liknande förslag framförs även i kommittémotion 2025/26:3435 av Jan Riise m.fl. (MP) yrkande 11.

Bakgrund

Diskrimineringslagen

Den 1 januari 2009 trädde diskrimineringslagen (2008:567) i kraft och ersatte då jämställdhetslagen (1991:433) och sex andra civilrättsliga lagar.

Diskrimineringslagen gäller inom ett stort antal samhällsområden, bl.a. arbetslivet, utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesbehörighet, hälso- och sjukvård, socialtjänst samt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder till allmänheten. Det finns också ett särskilt förbud mot diskriminering som gäller för alla offentliganställda vid deras kontakter med allmänheten (2 kap. 17 §). Tillämpningsområdet för detta förbud är begränsat till själva bemötandet och omfattar inte myndighetsutövning.

Lagen innehåller även bestämmelser om förbud mot repressalier och skyldighet att i vissa fall utreda påståenden om trakasserier. Enligt lagen är också arbetsgivare och utbildningsanordnare skyldiga att ha ett förebyggande arbete mot diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter, s.k. aktiva åtgärder. Diskrimineringsombudsmannen (DO) utövar tillsyn över att diskrimineringslagen följs (4 kap. 1 §).

När diskrimineringslagen infördes diskuterades det vilka diskrimineringsgrunder som lagen skulle omfatta, och regeringen gjorde bedömningen att den lämpligaste lösningen då var att utgå från vad som framgick av olika EU-direktiv. Därmed föreslog regeringen följande diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder (prop. 2007/08:95 s. 109 f.).

Det finns enligt 1 kap. 4 § diskrimineringslagen sex olika former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen

Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen har haft i uppdrag att bl.a. lämna förslag på hur tillsynen över diskrimineringslagen kan bli mer effektiv och hur skyddet mot diskriminering i offentlig verksamhet kan ändras för att det ska bli ett så heltäckande skydd som möjligt (dir. 2018:99, 2019:63 och 2020:102).

I det delbetänkande som utredningen presenterade i december 2020 (SOU 2020:79) föreslås bl.a. att DO ska få rätt att utfärda föreskrifter om kraven på arbetsgivare när det gäller arbetet med aktiva åtgärder. Delbetänkandet innehåller även överväganden när det gäller val av sanktioner mot brister i arbetet med aktiva åtgärder.

Utredningen överlämnade sitt slutbetänkande i december 2021 (SOU 2021:94). Slutbetänkandet innehåller förslag om ett starkare skydd mot diskriminering i de fall det inte finns en enskild skadelidande, ett mer heltäckande skydd mot diskriminering i offentlig verksamhet samt ytterligare åtgärder för att skydda arbetstagare som diskrimineras, trakasseras och hotas av personer som inte är anställda på arbetsplatsen.

Betänkandena har varit föremål för remissbehandling och bereds inom Regeringskansliet.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om olika ändringar i diskrimineringslagen behandlades av utskottet senast i betänkande 2024/25:AU10 Jämställdhet och åtgärder mot diskriminering (s. 31 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:115).

Utskottets ställningstagande

Principen om icke-diskriminering är en hörnsten i arbetet för att säkerställa att varje individ fullt ut kan åtnjuta sina mänskliga rättigheter. En effektiv diskrimineringslag med tydliga sanktioner för den som inte följer lagstiftningen är grundläggande i ett samhälle som värnar allas lika rättigheter och möjligheter.

I partimotion 2025/26:2786 (V) yrkande 2 och kommittémotionerna 2025/26:1618 (MP) yrkande 4 och 2025/26:3435 (MP) yrkande 11 finns olika förslag om att införa språk som en explicit diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen. När det gäller vilka diskrimineringsgrunder som lagen ska omfatta är det en fråga som utskottet förvisso menar att det på sikt kan finnas skäl att se över. Att diskrimineringsgrunderna för all framtid ska vara just de sju som fastställdes då diskrimineringslagen infördes är inte givet. Utskottet är emellertid i nuläget inte berett att förespråka något initiativ i frågan. Yrkandena bör därmed avslås.

När det gäller frågan om att polisens verksamhet i sin helhet ska omfattas av diskrimineringslagen och att polisiära ingripanden ska falla under DO:s tillsynsområde, som tas upp i kommittémotion 2025/26:2788 (V) yrkande 10, konstaterar utskottet att det pågår beredning inom Regeringskansliet av ett utredningsförslag om utökat skydd mot diskriminering när det gäller offentlig verksamhet, som ligger i linje med motionärernas förslag. Utskottet anser inte att detta arbete bör föregripas och är inte berett att rikta något tillkännagivande till regeringen med anledning av det aktuella motionsförslaget. Även detta yrkande bör därmed avslås.

Diskrimineringsombudsmannen m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. Diskrimineringsombudsmannens uppdrag och om en översyn av sanktionerna vid överträdelse av diskrimineringslagen.

Jämför reservation 13 (S) och 14 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) betonar motionärerna vikten av att bekämpa alla former av diskriminering (yrkande 8). Motionärerna anser att ambitionerna behöver höjas i arbetet för att förebygga och motverka diskriminering, och anför bl.a. att en förutsättning för ett effektivt och normerande antidiskrimineringsarbete är att personer som har upplevt diskriminering får sin sak prövad.

I kommittémotion 2025/26:3583 av Muharrem Demirok m.fl. (C) förordar motionärerna att Diskrimineringsombudsmannens uppdrag ska breddas (yrkande 2). Enligt motionärerna behöver myndighetens uppdrag ändras så att den mer aktivt agerar mot diskriminering, bl.a. genom att göra fler stickprovskontroller och driva långt fler fall. Motionärerna menar vidare att inrättandet av en särskild diskrimineringsnämnd bör utredas (yrkande 3).

I motion 2025/26:2864 av Jan Ericson och Lars Beckman (båda M) menar motionärerna att en översyn av systemet med diskrimineringsavgift bör

övervägas. Enligt motionärerna kan avgiften framstå som oskäligt hög i förhållande till andra typer av straff och sanktioner i svensk lagstiftning.

Bakgrund

Diskrimineringsombudsmannens verksamhet

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har enligt sin instruktion (SFS 2008:1401) de uppgifter som följer av diskrimineringslagen (2008:567), lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen, föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. DO ska i övrigt följa och analysera utvecklingen inom sitt ansvarsområde.

DO ska verka för att diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder inte förekommer på några områden av samhällslivet. DO ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter när det gäller samtliga sju diskrimineringsgrunder. DO har bl.a. till uppgift att utreda anmälningar om diskriminering och trakasserier och granska hur arbetsgivare, högskolor och skolor arbetar för att förebygga diskriminering.

Myndigheten skriver i sin årsredovisning för 2025 att det har skett en kraftig ökning av antalet anmälningar mellan 2024 och 2025 vilket myndigheten bl.a. tror beror på att inriktningen för verksamheten – som innebär att den som upplevt diskriminering uppmanas att anmäla – har fått genomslag. I årsredovisningen framgår även att anmälningarna har ökat varje år sedan 2020.

Alla anmälningar som kommer in till DO granskas av myndighetens jurister och de anmälningar som väljs ut går vidare till en s.k. tillsynsutredning. Under 2025 ökade antalet tillsynsutredningar där DO bedömde att diskriminering förekommit jämfört med 2024, från 17 till 23 procent. DO bedömer att det ökade antalet tillsynsbeslut där man konstaterat att diskriminering förekommit beror på att myndighetens systematiska arbete med urval av anmälningar som går vidare till en tillsynsutredning har förbättrats.

Diskrimineringsersättning

Enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen ska den som bryter mot förbudet mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. Hela diskrimineringsersättningen går till den skadelidande. En arbetsgivare kan i vissa fall också bli skyldig att betala ersättning för ekonomisk skada vid exempelvis förlorad lön. Diskrimineringsersättningen har en dubbel funktion; den ska dels ersätta den kränkning som överträdelsen innebär, dels avskräcka från diskriminering. Högsta domstolen

har benämnt de två komponenterna som upprättelseersättning respektive preventionspåslag (NJA 2014 s. 499).

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om Diskrimineringsombudsmannen m.m. behandlades av utskottet senast i betänkande 2024/25:AU10 Jämställdhet och åtgärder mot diskriminering (s. 38 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:115).

Utskottets ställningstagande

Diskriminering som står i vägen för människors lika rättigheter och möjligheter är ett allvarligt samhällsproblem och måste bekämpas. Ett effektivt antidiskrimineringsarbete är enligt utskottet centralt för att skapa ett samhälle som håller ihop. DO har avgjort en central roll i detta arbete genom sitt ansvar att utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs och att handlägga anmälningar från enskilda som upplever sig ha blivit diskriminerade.

I kommittémotion 2025/26:3592 (S) yrkande 8 betonas vikten av att bekämpa alla former av diskriminering. Motionärerna menar att ambitionerna behöver höjas i arbetet för att förebygga och motverka diskriminering och anför bl.a. att en förutsättning för ett effektivt och normerande antidiskrimineringsarbete är att personer som har upplevt diskriminering får sin sak prövad. Även i kommittémotion 2025/26:3583 (C) yrkande 2 lyfter motionärerna fram behovet av att DO ska utöva sitt uppdrag på ett mer aktivt sätt och menar att DO bör göra fler stickprovskontroller och utöka ärendehantering.

Utskottet konstaterar att DO redan aktivt arbetar med att stärka sin hantering av individärenden i syfte att fler ska kunna få upprättelse och för att tydliggöra för arbetsgivare och andra aktörer vilka skyldigheter och vilket ansvar som följer av diskrimineringslagen. Detta ligger väl i linje med intentionerna i de båda motionerna, och utskottet bedömer därför att det inte finns anledning att rikta något uttalande till regeringen med anledning av de aktuella motionsförslagen.

När det gäller förslaget i kommittémotion 2025/26:3583 (C) yrkande 3 om att utreda inrättandet av en särskild diskrimineringsnämnd delar utskottet givetvis motionärernas uppfattning att det är viktigt att den som utsatts för diskriminering har goda möjligheter att få sin sak prövad. Utskottet gör dock en annan bedömning av det konkreta förslaget och vill i stället betona betydelsen av att DO ges goda förutsättningar att utföra sitt nuvarande uppdrag.

I motion 2025/26:2864 (M) föreslås att, enligt vad utskottet uppfattar, diskrimineringsersättningen ska ses över, med hänvisning till att ersättningen i vissa fall kan uppfattas som oskäligt hög. Utskottet anser inte heller att det i detta fall finns skäl att initiera en översyn av den gällande ordningen. Utskottet

vill i sammanhanget framhålla den dubbla funktion som diskrimineringsersättningen har genom att den dels ska vara ägnad att ge den som är kränkt upprättelse, dels ska verka avskräckande från diskriminering.

Mot bakgrund av det anförda anser utskottet att riksdagen bör avslå samtliga yrkanden i avsnittet.

Reservationer

1. Jämställdhetsintegrering m.m., punkt 1 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Adrian Magnusson (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S) och Sofia Amloh (S).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2025/26:3591 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 4 och
avslår motionerna
2025/26:13 av Josef Fransson (SD) och
2025/26:3190 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 32.

Ställningstagande

För att säkerställa en rättvis fördelning av resurser och jämställda förutsättningar är det nödvändigt att varje statsbudget inkluderar en tydlig analys av hur dess förslag påverkar kvinnor och män och jämställdheten i samhället. Detta innebär att fördelningen av resurser måste granskas noggrant, och analyserna måste vara ärliga, korrekta och transparenta. Utfallet av budgeten måste också följas upp kontinuerligt för att säkerställa att jämställdhetsmålen uppnås. Tyvärr kan vi konstatera att den nuvarande regeringen brister i detta arbete. En ordentlig uppföljning och tydlig rapportering av jämställdhetskonsekvenserna är avgörande för att säkerställa att vi rör oss mot ett mer jämställt samhälle.

Regeringen har även brustit i jämställdhetsanalysen kopplad till lagstiftningsarbetet. Ett exempel är propositionen om den nya arbetslöshetsförsäkringen som i stort sett var helt tom på information om vilka konsekvenser det nya regelverket får för jämställdheten. Även konstitutionsutskottet har fastställt att det har förekommit brister i regeringens hantering, eftersom någon analys av den nya modellens konsekvenser för jämställdheten inte gjordes.

Vi beklagar att utskottet inte tar de brister vi lyfter fram på tillräckligt stort allvar. Till skillnad från utskottet anser vi att regeringen måste agera och säkerställa att gedigna jämställdhetsanalyser görs i samband med allt budget- och lagstiftningsarbete.

2. Jämställdhetsintegrering m.m., punkt 1 (C)

av Martina Johansson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3190 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 32 och avslår motionerna

2025/26:13 av Josef Fransson (SD) och

2025/26:3591 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 4.

Ställningstagande

Samtidigt som det finns ett gap i sysselsättning mellan utrikes och inrikes födda, finns också ett sysselsättningsgap mellan utrikes födda män och kvinnor. Integration är därmed också en fråga om jämställdhet. Särskilt utrikes födda kvinnor som har flytt från sitt hemland har generellt sett haft svårt att komma snabbt i arbete. Den inledande tiden i Sverige domineras alltför ofta av att kvinnan utför det obetalda hem- och omsorgsarbetet, vilket kraftigt minskar chansen att komma ut på arbetsmarknaden. En del i problembilden är lång föräldraledighet, men det är inte den enda orsaken.

Jag noterar att utskottet bekräftar vikten av att genomföra grundliga utvärderingar och uppföljningar av den förda politiken, och noterar även den budgetprioritering som regeringen gjort för att genomföra en bättre uppföljning av integrationen. Detta initiativ är givetvis välkommet, men till skillnad från utskottet anser jag att det behövs en tydligare uppföljning av integrationsinsatsernas effekter med särskilt fokus på jämställdhetsaspekter.

Därmed anser jag att regeringen bör ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att se över effekterna av integrationsinsatser ur ett jämställdhetsperspektiv.

3. Jämställd ekonomi, punkt 2 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Adrian Magnusson (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S) och Sofia Amløh (S).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2025/26:3591 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 1–3 och 5 samt
avslår motionerna
2025/26:1504 av Jamal El-Haj (-) yrkande 2,
2025/26:1506 av Jamal El-Haj (-) yrkande 2,
2025/26:2293 av Linnéa Wickman m.fl. (S),
2025/26:2834 av Helena Vilhelmsson m.fl. (C) yrkande 50 och
2025/26:3619 av Lina Nordquist m.fl. (L).

Ställningstagande

Att kunna försörja sig själv är en grundläggande förutsättning för verklig frihet. Vårt mål är att alla människor ska ha den möjligheten. Vi socialdemokrater har länge varit drivande i arbetet för att stärka kvinnors självbestämmande – och vi tänker inte slå av på takten. Kvinnor ska ha samma frihet som män att forma sina egna liv och fatta sina egna beslut. Något mindre än full jämlikhet kan vi aldrig acceptera.

Ekonomisk ojämlikhet mellan könen är i grunden en fråga om samhälls-ekonomi. När fler kvinnor deltar på arbetsmarknaden växer ekonomierna och samhällsutvecklingen stärks. Att främja kvinnors karriärmöjligheter är inte bara rättvist utan även smart affärsmässigt. Genom att skapa fler möjligheter för kvinnor att kliva fram i arbetslivet kan vi skapa mer dynamiska och lönsamma företag, samtidigt som vi bidrar till ett mer rättvist samhälle.

Vi vill vidare framhålla den svenska välfärdsmodellen och dess centrala betydelse för att säkerställa jämställdhet, trygghet och jämlikhet i samhället. Genom att ha väl utbyggd barn- och äldreomsorg kan kvinnor delta på arbetsmarknaden på ett sätt som gynnar både individ, ekonomi och samhälle. Välfärdens styrka ligger i dess förmåga att fördela resurser rättvist, oavsett socioekonomisk bakgrund, vilket skapar ett samhälle som håller ihop och ger alla lika möjligheter. Den svenska välfärden är dock under hot. Regeringens otillräckliga statsbidrag till kommuner och regioner riskerar att försämra skolor, vård och omsorg. När välfärden försvagas påverkas hela samhällets förmåga att leverera likvärdig service och rättvisa möjligheter, och därmed också kampen för jämställdhet. För att bygga ett sammanhållet Sverige krävs en stark välfärd som är till för alla.

För att nå ett fullt ut jämställt samhälle krävs att de ekonomiska klyftorna i samhället sluts och att alla människor har ett jobb eller meningsfull sysselsättning att gå till. Resultatet av dagens ojämställda och uppdelade arbetsmarknad är att kvinnor har betydligt lägre livsinkomster än män. Män tjänar avsevärt mer än kvinnor under ett helt arbetsliv. Det är samtidigt kvinnor som tar mycket större ansvar för det obetalda hemarbetet. Det skapar mindre frihet för kvinnor både under och efter arbetslivet. Att gå till ett arbete eller en sysselsättning är något fint. Förutom att bidra ekonomiskt till vår gemensamma välfärd innebär ett arbete eller en sysselsättning en egen identitet och större självständighet.

Som utskottet lyfter fram pågår det ett omfattande arbete inriktat på att främja lika rättigheter och möjligheter för kvinnor och män som givetvis är bra, men till skillnad från utskottet menar vi att än mer måste göras för att främja ett jämställt arbetsliv och få bukt med den ekonomiska ojämlikheten mellan könen.

Med det ovan anförda anser vi att regeringen bör vidta åtgärder för att ytterligare höja ambitionerna i arbetet med att främja en jämställd ekonomi och främja kvinnors karriärmöjligheter. Regeringen bör också säkerställa en stark välfärd och skapa förutsättningar för ett jämställt arbetsliv.

4. Jämställd ekonomi, punkt 2 (C)

av Martina Johansson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:2834 av Helena Vilhelmsson m.fl. (C) yrkande 50 och avslår motionerna

2025/26:1504 av Jamal El-Haj (-) yrkande 2,

2025/26:1506 av Jamal El-Haj (-) yrkande 2,

2025/26:2293 av Linnéa Wickman m.fl. (S),

2025/26:3591 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 1–3 och 5 samt

2025/26:3619 av Lina Nordquist m.fl. (L).

Ställningstagande

Målet om lika lön för likvärdigt arbete är viktigt och vi måste fortsätta att arbeta för att nå detta mål. Liksom andra nordiska länder behöver vi arbeta med att ta nya steg och utreda nya sätt att minska lönegapet mellan kvinnor och män.

Att män i snitt tjänar mer över livet än kvinnor beror inte bara på löneskillnader utan även på mängden arbetad tid, vilket påverkas bl.a. av föräldraledighet, vård av barn, deltidsarbete, bransch, karriär och sjukskrivning. Tillgången till barnomsorg är vidare avgörande för jämställdheten, arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningen, eftersom det möjliggör för föräldrar att arbeta när barnen är små. Även skolans många och långa lov påverkar föräldrars möjlighet att arbeta heltid. Det är också viktigt att fler barn får rätt till förskola och fritids oavsett föräldrarnas livssituation för att genom tidiga insatser utjämna livschanserna och på sikt öka den ekonomiska jämställdheten.

I likhet med utskottet noterar jag det krav som finns på arbetsgivare att göra lönekartläggningar och de förberedelser som pågår för att genomföra löne-transparensdirektivet i svensk rätt. Enligt min mening är det dock angeläget att överväga ytterligare åtgärder för att minska det oförklarade lönegapet.

Jag anser därmed att regeringen bör analysera vilka åtgärder som krävs för att det oförklarade lönegapet mellan kvinnor och män ska minska kraftigt till 2035.

5. Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet m.m., punkt 3 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Adrian Magnusson (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S) och Sofia Amløh (S).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 9 och avslår motionerna

2025/26:1027 av Jamal El-Haj (-) yrkandena 1 och 2,

2025/26:1028 av Jamal El-Haj (-) yrkande 2,

2025/26:1057 av Jamal El-Haj (-) yrkandena 2 och 3 samt

2025/26:2306 av Dzenan Cisija (S).

Ställningstagande

Sverige är ett mångkulturellt land där en betydande del av befolkningen har utländsk bakgrund. Inom denna mångfald finns stor potential för innovation och utveckling, men för att detta ska uppnås krävs jämlikhet och inkludering på arbetsmarknaden. Strukturell diskriminering, särskilt kopplad till etnisk bakgrund, är fortfarande ett betydande hinder.

Det är viktigt att regeringen agerar för att bekämpa strukturella orättvisor. Vi anser att en utredning, där även de som utsatts för diskriminering får komma till tals, bör tillsättas för att undersöka och analysera förekomsten av strukturell diskriminering på arbetsmarknaden, med fokus på etnisk bakgrund. Utifrån resultaten bör konkreta åtgärdsplaner utvecklas och genomföras för att minska diskrimineringen och främja en mer inkluderande arbetsmarknad.

Genom att aktivt arbeta för en arbetsmarknad där alla, oavsett etnisk bakgrund, ges lika möjligheter kan Sverige bli ett mer rättvist och solidariskt samhälle. Att ge varje individ möjlighet att bidra och utvecklas gynnar både individer och samhället i stort. Vi kan konstatera att ett värdefullt arbete

bedrivs för att motverka diskriminering i arbetslivet, men menar till skillnad från utskottet att fler åtgärder bör vidtas för att utveckla detta arbete ytterligare.

Vi anser med det som anförts ovan att regeringen bör göra en översyn av strukturell diskriminering på arbetsmarknaden med särskilt fokus på etnisk bakgrund samt en översyn av hur man kan minska diskrimineringen och främja en mer inkluderande arbetsmarknad.

6. Diskriminering på grund av funktionsnedsättning, punkt 4 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anføres i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:2778 av Nadja Awad m.fl. (V) yrkandena 4 och 6 samt

bifaller delvis motion

2025/26:3188 av Martina Johansson m.fl. (C) yrkande 72.

Ställningstagande

Ledar- och assistanshundar är hundar som har specialtränats för att ge stöd i vardagen till personer med olika typer av funktionsnedsättning. Det är oerhört viktigt att dessa hundar får följa med i alla sammanhang där de behövs. Det handlar om att alla människor ska ha samma möjligheter att leva fungerande liv. Ledar- och assistanshundförare omfattas av diskrimineringsförbuden som har samband med funktionsnedsättning, men enligt uppgifter från Myndigheten för delaktighet upplever många ledar- och assistanshundförare ändå att det finns hinder i samhället när det gäller möjligheten att ta med sig sin hund.

Ökad tillgänglighet gör samhället bättre genom att fler människor får möjlighet att delta i samhället och leva ett självständigt liv. Jag ser därmed mycket positivt på att diskrimineringslagen omfattar skydd mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet. Intentionerna med diskrimineringslagen är goda och det är ytterst angeläget att se till att dessa intentioner också infrias i praktiken. Som en del i att bredda diskrimineringslagstiftningen anser jag att den rådande lagstiftningen bör utvärderas i syfte att se hur den har fungerat.

Till skillnad från utskottet anser jag därmed att regeringen dels bör se över lagstiftningen i syfte att stärka möjligheterna för personer i behov av ledar- eller assistanshund att medföra sin hund, dels bör ta initiativ till att utvärdera hur diskrimineringslagen följs med avseende på funktionsnedsättning som diskrimineringsgrund.

7. Diskriminering på grund av funktionsnedsättning, punkt 4 (C)

av Martina Johansson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3188 av Martina Johansson m.fl. (C) yrkande 72,

bifaller delvis motion

2025/26:2778 av Nadja Awad m.fl. (V) yrkande 4 och
avslår motion

2025/26:2778 av Nadja Awad m.fl. (V) yrkande 6.

Ställningstagande

Ledar- och assistanshundar är hjälpmedel, inte sällskapsdjur. Det innebär att de har rätt att vistas i fler miljöer än andra hundar. Ledar- och assistanshundförare omfattas av förbudet mot diskriminering som har samband med funktionsnedsättning. Dessvärre är det ändå så att många hundförare upplever utsatthet och diskriminering i sin vardag. Diskrimineringsombudsmannen vittnar om att ledar- och assistanshundförare ibland nekas att besöka offentliga platser eller inrättningar som restauranger, butiker, vårdinrättningar och träningslokaler eller att få tillträde till kollektivtrafiken tillsammans med sin ledar- eller assistanshund. Hundförarna riskerar också att bli otrevligt bemötta och de behöver inte sällan själva informera personal om vad en ledar- eller assistanshund är och vad diskrimineringsförbudet innebär. Detta pekar inte minst på vikten av ett utbildnings- och kompetenslyft för såväl offentliga som privata institutioner och aktörer.

För att alla människor ska kunna delta i samhället på likvärdiga villkor anser jag att ytterligare åtgärder bör vidtas för att säkerställa rätten att ta med sig sin ledar- eller assistanshund. Till skillnad från utskottet anser jag därmed att regeringen bör utreda hur rätten att ha med sig ledarhund respektive assistanshund tydligare kan regleras via föreskrifter eller författningsändringar.

8. Diskriminering på grund av ålder, punkt 6 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Adrian Magnusson (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S) och Sofia Amløh (S).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 10 och

2025/26:3645 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 90 och avslår motionerna

2025/26:171 av Nadja Awad m.fl. (V) yrkandena 2 och 4,

2025/26:1790 av Marie Nicholson (M),

2025/26:2651 av Anders Ekegren (L) och

2025/26:2830 av Anne-Li Sjölund (C).

Ställningstagande

Trots den positiva utvecklingen med ökande medellivslängd och fler friska levnadsår finns det fortfarande många människor i vårt land som har stereotypa föreställningar om de personer som i olika sammanhang betecknas som ”äldre”.

Ålderism handlar om fördomar och stereotypa föreställningar om ålder och konsekvenserna av dessa. Det kan handla om bristande representation eller omotiverade åldersgränser, att äldre personer osynliggörs i mediernas rapportering eller att äldre personer stereotypt betraktas som ensamma, sjuka, asexuella, förvirrade och beroende. Ålderism kan också handla om språkliga uttryck och talesätt, som kan vara stereotypt negativa eller positiva. Problemet kan alltså både existera som stereotypa attityder och som diskriminerande bestämmelser och praktiker. Vi vill understryka det ansvar som samhället har för att motverka ålderism.

Det arbete som sker för att motverka åldersdiskriminering är givetvis bra, men till skillnad från utskottet anser vi att mer måste göras. Vi anser därmed att regeringen dels bör ge en myndighet i uppdrag att kartlägga och analysera hur ålderismen kommer till uttryck i det svenska samhället och lämna förslag på åtgärder för att motverka ålderism, dels i övrigt bör agera och vidta åtgärder för att intensifiera arbetet mot diskrimineringen av äldre på arbetsmarknaden.

9. Diskriminering på grund av ålder, punkt 6 (V)

av Cicie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:171 av Nadja Awad m.fl. (V) yrkandena 2 och 4 samt avslår motionerna

2025/26:1790 av Marie Nicholson (M),

2025/26:2651 av Anders Ekegren (L),

2025/26:2830 av Anne-Li Sjölund (C),

2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 10 och

2025/26:3645 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 90.

Ställningstagande

Jag anser att det arbete som pågår för att motverka åldersdiskriminering inte är tillräckligt. Till skillnad från utskottet anser jag att ambitionerna måste höjas.

Att äldre missgynnas i flera delar av samhället är väl känt. Det handlar bl.a. om normer och fördomar som gynnar unga människor och om att samhället utformas och omformas med bristande hänsyn till äldre. För att vända denna utveckling anser jag att regeringen måste agera och att regeringen bör ta fram en strategi mot ålderism.

Jag kan vidare konstatera att det finns tydliga tecken på att åldersdiskriminering påverkar möjligheterna för personer att stanna kvar i arbetslivet. Detta visas bl.a. genom s.k. korrespondensstudier där fiktiva ansökningar skickas till arbetsgivare. Sannolikheten att få återkoppling på ansökningar börjar minska i relativt låg ålder, redan vid ca 40 års ålder. Studierna visar också att återkopplings sannolikheten generellt sett minskar snabbare för kvinnor än för män.

Diskrimineringsfrågor är komplexa till sin natur. Det är ofta svårt att bevisa att diskriminering förekommit och svårt att motverka den. Det är angeläget att det tas krafttag mot all diskriminering och att insatser vidtas för att göra arbetslivet mer hållbart. Jag menar därför att regeringen bör tillsätta en kriskommission mot diskriminering. En sådan kommission bör ta till vara den omfattande akademiska kunskapen om diskrimineringsfrågor och arbetsmiljöfrågor och lämna förslag på en konkret och framsynt politik för att säkra de långsiktiga försörjningsbehoven på arbetsmarknaden med särskilt fokus på de sektorer som är ett direkt offentligt ansvar. Kommissionen bör även se över straffsatser och skadeståndsnivåer i diskrimineringsärenden.

10. Diskriminering på grund av ålder, punkt 6 (C)

av Martina Johansson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:2830 av Anne-Li Sjölund (C) och

avslår motionerna

2025/26:171 av Nadja Awad m.fl. (V) yrkandena 2 och 4,

2025/26:1790 av Marie Nicholson (M),

2025/26:2651 av Anders Ekegren (L),

2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 10 och

2025/26:3645 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 90.

Ställningstagande

Många människor i Sverige upplever att de inte får arbete på grund av sin ålder, trots att de har både utbildning och erfarenhet som motsvarar arbetsgivarens krav. Detta är inte bara ett rättviseproblem, utan också ett samhälls-ekonomiskt slöseri.

Jag kan liksom utskottet konstatera att diskriminering på grund av ålder är förbjuden enligt svensk lag och enligt EU:s regler om likabehandling, men det behövs mer kunskap och tydligare rutiner i rekryteringsarbetet för att motverka sådan diskriminering. Arbetsgivare och rekryteringsföretag bör uppmuntras att arbeta mer kompetensbaserat och medvetet mot omedvetna fördomar. Ett arbetsliv som tar till vara människors erfarenhet och engagemang, där människor får växa, byta bana och bidra under hela yrkeslivet – oavsett ålder – är både rättvist och nödvändigt för Sveriges framtida konkurrenskraft. Jag välkomnar givetvis det arbete som pågår för att motverka åldersdiskriminering i arbetslivet, men anser att än mer måste göras på området.

Jag anser därmed att regeringen i enlighet med vad jag anfört ovan bör vidta ytterligare åtgärder för att motverka åldersdiskriminering vid rekryteringar.

11. Diskrimineringslagens tillämpningsområde, punkt 7 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2025/26:2786 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 2 och

2025/26:2788 av Gudrun Nordborg m.fl. (V) yrkande 10 och
bifaller delvis motionerna

2025/26:1618 av Jan Riise m.fl. (MP) yrkande 4 och

2025/26:3435 av Jan Riise m.fl. (MP) yrkande 11.

Ställningstagande

I den proposition som låg till grund för diskrimineringslagen öppnade regeringen för att antalet diskrimineringsgrunder på sikt kan komma att utökas. Jag kan konstatera att Sverige återkommande har kritiserats av bl.a. Europarådets expertkommitté för att inte ha språk som diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen. Till skillnad från utskottet anser jag att tiden nu är inne för att öppna för att komplettera diskrimineringsgrunderna för att förstärka skyddet mot diskriminering på grund av språk. Jag anser därmed att regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att se över om språk ska införas som en diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen.

Det är vidare angeläget att säkerställa ett starkt skydd mot diskriminering inom all offentlig verksamhet. Flera och återkommande händelser tyder på att etnisk profilering förekommer inom polisens verksamhet. Det skadar förtroendet för rättsväsendet och för samhällets demokratiska uppbyggnad. De personer som drabbats av diskriminering från polisen måste kunna få upprättelse. För detta krävs att diskrimineringslagen ändras så att även polisens åtgärder omfattas av lagen. På så vis kan problematiken synliggöras och åtgärdas. De som utsätts för etnisk profilering behöver känna att samhället står på deras sida. Jag noterar visserligen liksom utskottet att det pågår beredning inom Regeringskansliet av ett förslag om att utvidga diskrimineringslagen, men till skillnad från utskottet anser jag att regeringen bör ta initiativ till en utredning i syfte att diskrimineringslagen ska omfatta polisens verksamhet i sin helhet och att polisiära ingripanden ska falla under Diskrimineringsombudsmannens tillsynsområde.

12. Diskrimineringslagens tillämpningsområde, punkt 7 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2025/26:1618 av Jan Riise m.fl. (MP) yrkande 4 och
 2025/26:3435 av Jan Riise m.fl. (MP) yrkande 11,
 bifaller delvis motion
 2025/26:2786 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 2 och
 avslår motion
 2025/26:2788 av Gudrun Nordborg m.fl. (V) yrkande 10.

Ställningstagande

En grund för demokrati är bl.a. skyddet av minoriteter, och i det sammanhanget är diskrimineringslagen viktig. De diskrimineringsgrunder i lagen som i dag kan vara aktuella för skydd av minoriteter är ”etnisk tillhörighet” och ”religion eller annan trosuppfattning”. Samtidigt har det visat sig att den diskriminering som de nationella minoriteterna utsätts för ofta påverkar deras rätt att använda sitt minoritetsspråk, vilket inte tillräckligt regleras av befintliga diskrimineringsgrunder. Att känna sig fri från risken att utsättas för diskriminering och trakasserier är en förutsättning för att kunna använda sitt språk och utöva sin kultur.

För att nå ett samhälle fritt från diskriminering behöver lagstiftningen utvecklas där det finns brister. Till skillnad från utskottet anser jag att tiden är mogen för att överväga en utvidgning av diskrimineringsgrunderna i syfte att stärka skyddet mot diskriminering. Jag anser därmed att regeringen bör utreda möjligheterna att införa språk som diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen.

13. Diskrimineringsombudsmannen m.m., punkt 8 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Adrian Magnusson (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S) och Sofia Amloh (S).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 8 och
 avslår motionerna
 2025/26:2864 av Jan Ericson och Lars Beckman (båda M) och
 2025/26:3583 av Muharrem Demirok m.fl. (C) yrkandena 2 och 3.

Ställningstagande

Vi socialdemokrater vill att alla ska kunna utveckla sin fulla potential och känna samhällets starka stöd om man upplever diskriminering i någon form.

Vi måste därmed fortsätta arbetet mot patriarkala normer, hederskultur, rasism och strukturell diskriminering. Kunskapen om hur det är att tillhöra en grupp som diskrimineras måste öka i hela samhället och hos våra myndigheter.

Från samhällets och politikens sida måste alla former av diskriminering kraftfullt motarbetas. Vår övergripande hållning är att varje människa är unik, men att människovärdet är lika.

När det gäller diskrimineringsfrågornas mer praktiska dimensioner ser vi positivt på att Diskrimineringsombudsmannen (DO) har en ambition att driva fler diskrimineringsärenden till Arbetsdomstolen. Att personer som har upplevt diskriminering får sin sak prövad är en förutsättning för ett effektivt och normerande antidiskrimineringsarbete. Av DO:s årsrapport framgår det att funktionsnedsättning som diskrimineringsgrund genererar störst andel anmälningar till myndigheten. Antalet har dessutom ökat kraftigt de senaste åren. Detta signalerar att politiken behöver höja ambitionerna. Vid sidan av DO gör också antidiskrimineringsbyråerna och andra civilsamhällesaktörer en viktig insats för att förebygga och motverka diskriminering på samtliga grunder i olika delar av samhället.

Till skillnad från utskottet anser vi med det anförda att regeringen bör vidta åtgärder för att höja ambitionerna i arbetet med att bekämpa alla former av diskriminering.

14. Diskrimineringsombudsmannen m.m., punkt 8 (C)

av Martina Johansson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anføres i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3583 av Muharrem Demirok m.fl. (C) yrkandena 2 och 3 samt avslår motionerna

2025/26:2864 av Jan Ericson och Lars Beckman (båda M) och

2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 8.

Ställningstagande

Vi kan inte ha ett samhälle där människors liv begränsas av fördomar och diskriminering. Det behövs ett effektivt arbete mot diskriminering och en viktig åtgärd i detta är att ändra Diskrimineringsombudsmannens (DO) uppdrag så att myndigheten mer aktivt agerar mot diskriminering, bl.a. genom att utföra fler stickprovskontroller och driva långt fler fall, i stället för att som i dag främst etablera praxis. I betänkandet Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen (SOU 2020:79) finns förslag som innebär att DO ska ges rätt att ta

fram föreskrifter för att konkretisera vad arbetsgivare är skyldiga att göra för att förebygga och motverka diskriminering. Jag delar den bedömningen och menar att det skulle stärka arbetet mot diskriminering.

För att ytterligare förstärka kampen mot diskriminering anser jag att det även bör inrättas en diskrimineringsnämnd som i likhet med en domstol ska kunna avgöra diskrimineringsfall, men som till skillnad från en domstol ska göra det enklare och billigare för personer som utsatts för diskriminering att söka upprättelse. Det är hög tid att ge fler diskriminerade möjlighet att få upprättelse. Hur nämnden ska utformas och vilka befogenheter den ska ha måste utredas i nära samråd med civilsamhället och andra remissinstanser.

Till skillnad från utskottet anser jag med det som anförts ovan att regeringen bör vidta åtgärder för att bredda DO:s uppdrag och för att inrätta en diskrimineringsnämnd.

Särskilt yttrande

Jämställdhet och åtgärder mot diskriminering (SD)

Magnus Persson (SD), Ann-Christine Frohm (SD), Sara Gille (SD) och Mats Arkhem (SD) anför:

Vi har under mandatperioden haft många förslag om jämställdhet och åtgärder mot diskriminering.

Vi ser jämställdhet mellan könen som en självklarhet och en grundpelare i ett demokratiskt samhälle. Våra förslag har haft fokus på att stärka individuella rättigheter och möjligheter – oavsett kön. Vi anser inte att jämställdhet är ett kvantitativt mål som uppnås när lika många kvinnor som män är representerade inom olika yrken. Varje individ bör i stället ges möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar, utan att hindras av stereotypa föreställningar och sociala normer.

Inom området diskriminering har vi bl.a. lagt fram förslag om att se över diskrimineringslagen för att bättre fånga upp alla former av diskriminering.

Vi vill se ett fortsatt fokus på åtgärder som stärker individens möjligheter till egen försörjning, självständighet och delaktighet i samhället. Jämställdhet uppnås när människor ges reella förutsättningar att forma sina liv oavsett kön. Vi kommer att fortsätta att driva och utveckla arbetet med att främja jämställdhet och rättvisa i samhället i kommande politiska samarbeten, och återkommer således till dessa frågor i andra sammanhang.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2025/26

2025/26:13 av Josef Fransson (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen ska lägga om arbetet med jämställdhet och till följd av detta lägga ned Jämställdhetsmyndigheten och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:171 av Nadja Awad m.fl. (V):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma och ta fram en strategi mot ålderism och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en kriskommission mot diskriminering och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:1027 av Jamal El-Haj (-):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stå emot varje försök att kidnappa frågan om antisemitism för politiska syften och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att öka medvetenheten om islamofobi och antisemitism genom utbildningsprogram i skolor och på arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:1028 av Jamal El-Haj (-):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att inrätta en grundlig utredning som kan undersöka den ökande rasismen och extremismen i Sverige, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2025/26:1057 av Jamal El-Haj (-):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att diskrimineringslagstiftningen bör stärkas så att även muslimska grupper får samma skydd som erkända minoriteter, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att valda politiker måste avstå från att ställa grupper mot varandra och att antisemitism inte bör få användas som förevändning för att misstänkliggöra muslimer och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:1504 av Jamal El-Haj (-):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skärpa skyddet mot diskriminering i arbetslivet genom att tydliggöra förbudet mot frågor om graviditet, familjeplanering och antal barn vid rekrytering eller anställning samt införa skärpta sanktioner vid överträdelser och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:1505 av Jamal El-Haj (-):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka arbetet mot diskriminering, våld och psykisk ohälsa bland hbtqi-personer i Sverige, bl.a. genom utökade resurser till vården och civilsamhället samt genom särskilda insatser för unga och äldre hbtqi-personer, och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:1506 av Jamal El-Haj (-):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka kvinnors ekonomiska ställning genom åtgärder för minskat lönegap, ökat ägande och bättre villkor i kvinnodominerade yrken och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:1618 av Jan Riise m.fl. (MP):

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att låta utreda möjligheterna att inkludera språk som diskrimineringsgrund i lagstiftningen och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:1790 av Marie Nicholson (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda och vidta åtgärder för att motverka åldersdiskriminering i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:2293 av Linnéa Wickman m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för högre ambitioner och större insatser för att minska ojämställdheten på arbetsmarknaden genom att stärka kvinnors möjlighet till heltidsarbete och tillgång till tryggare anställningsformer genom hela arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:2306 av Dzenan Cisija (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över metoder för att motverka etnisk diskriminering i rekrytering och på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:2651 av Anders Ekegren (L):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att bekämpa ålderism i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:2778 av Nadja Awad m.fl. (V):

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör se över lagstiftningen för att stärka ledar- och assistanshundars möjligheter att vara med där så behövs och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör utvärdera hur diskrimineringslagen efterlevs med avseende på funktionsnedsättning som diskrimineringsgrund och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:2786 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att se över om språk ska införas som en diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:2788 av Gudrun Nordborg m.fl. (V):

10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ta initiativ till en utredning i syfte att diskrimineringslagen (2008:567) ska omfatta polisens verksamhet i sin helhet och polisiära ingripanden ska falla under Diskrimineringsombudsmannens tillsynsområde och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:2830 av Anne-Li Sjölund (C):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka åldersdiskriminering vid rekryteringar och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:2834 av Helena Vilhelmsson m.fl. (C):

50. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att analysera vilka åtgärder som krävs för att det oförklarade lönegapet mellan kvinnor och män ska minska kraftigt till 2035 och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:2864 av Jan Ericson och Lars Beckman (båda M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga en översyn av systemet med diskrimineringsavgift och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:3188 av Martina Johansson m.fl. (C):

72. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör utreda hur rätten att ha med sig ledarhund respektive assistanshund tydligare kan regleras via föreskrifter eller författningsändringar och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:3190 av Jonny Cato m.fl. (C):

32. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att se över effekterna av integrationsinsatser ur ett jämställdhetsperspektiv och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:3435 av Jan Riise m.fl. (MP):

11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda om språk ska införas som diskrimineringsgrund och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:3583 av Muharrem Demirok m.fl. (C):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av att bredda Diskrimineringsombudsmannens uppdrag och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om införandet av en diskrimineringsnämnd och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:3591 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en jämställd ekonomi och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att främja kvinnors karriärmöjligheter och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en stark välfärd som fundament för ett jämställt samhälle och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av gedigen jämställdhetsanalys i samband med budget- och lagstiftningsarbete och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om ett jämställt arbetsliv och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:3592 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att bekämpa alla former av diskriminering och tillkännager detta för regeringen.

9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av strukturell diskriminering på arbetsmarknaden med särskilt fokus på etnisk bakgrund samt en översyn kring hur man ska minska diskrimineringen och främja en mer inkluderande arbetsmarknad, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att intensifiera arbetet mot diskrimineringen av äldre på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:3619 av Lina Nordquist m.fl. (L):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om offentlig arbetsgivarpolitik för högre lönespridning där den i dag är som lägst och tillkännager detta för regeringen.

2025/26:3645 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S):

90. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda och analysera hur ålderism kommer till uttryck och lämna förslag på åtgärder för att motverka ålderism och tillkännager detta för regeringen.