



## Diskriminering

---

### Sammanfattning

Arbetsmarknadsutskottet behandlar i detta betänkande 21 motionsyrkanden i diskrimineringsfrågor väckta under den allmänna motionstiden. Frågorna gäller bl.a. allmänna åtgärder mot diskriminering, diskriminering av äldre, diskriminering av transpersoner, diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, diskriminering av funktionshindrade, frågor om rekrytering m.m. och ansvaret för rättegångskostnader i diskrimineringsmål.

Utskottet framhåller att diskriminering är ett brott mot grundläggande mänskliga rättigheter och principen om alla människors lika värde. Diskriminering inskränker människors lika möjligheter att forma sina egna liv. Den styrs av mekanismer som är likartade oavsett grunden för diskrimineringen, och den kränkning som en diskriminerad människa känner får förmodas vara likartad oavsett diskrimineringsgrund. Diskrimineringskommitténs förslag om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning och en samlad ombudsmannafunktion speglar ett sådant förhållningssätt. Utskottet anser att den pågående beredningen av förslaget bör avvaktas och avstyrker bl.a. av det skälet samtliga behandlade motionsyrkanden.

Reservationer har lämnats av företrädare för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut .....	3
Redogörelse för ärendet .....	5
Ärendet och dess beredning .....	5
Bakgrund .....	5
Utskottets överväganden .....	13
Allmänna frågor om åtgärder mot diskriminering .....	13
Diskriminering av äldre .....	18
Diskriminering av transpersoner .....	22
Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet .....	26
Diskriminering på grund av funktionshinder .....	33
Frågor om rekrytering m.m. ....	35
Rättegångskostnader i diskrimineringsmål .....	39
Övriga diskrimineringsfrågor .....	41
Reservationer .....	46
1. Allmänna frågor om åtgärder mot diskriminering, punkt 1 (s, mp) .....	46
2. Diskriminering av äldre, punkt 2 (s) .....	47
3. Diskriminering av transpersoner, punkt 3 (s, v, mp) .....	48
4. Vissa frågor om diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, punkt 4 (s, v, mp) .....	49
5. Forskning om etnisk diskriminering i rättsväsendet, punkt 5 (v) .....	50
6. Diskriminering på grund av funktionshinder, punkt 6 (s, v, mp) .....	51
7. Frågor om rekrytering m.m., punkt 7 – motiveringen (s, mp) .....	52
8. Frågor om rekrytering m.m., punkt 7 (v) .....	53
9. Rättegångskostnader i diskrimineringsmål, punkt 8 (v) .....	54
10. Övriga diskrimineringsfrågor, punkt 9 (mp) .....	54
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag .....	56
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2006 .....	56
 <i>Tabell</i>	
Lagar mot diskriminering .....	7

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. Allmänna frågor om åtgärder mot diskriminering

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A274 av Karla López (mp) yrkande 3 och

2006/07:A308 av Karla López m.fl. (mp).

*Reservation 1 (s, mp)*

## 2. Diskriminering av äldre

Riksdagen avslår motion

2006/07:So201 av Barbro Westerholm (fp) yrkandena 2 och 3.

*Reservation 2 (s)*

## 3. Diskriminering av transpersoner

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:K312 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 32,

2006/07:So463 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 27,

2006/07:A306 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s) och

2006/07:A340 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, c, v, mp).

*Reservation 3 (s, v, mp)*

## 4. Vissa frågor om diskriminering på grund av etnisk tillhörighet

Riksdagen avslår motion

2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 12 och 13.

*Reservation 4 (s, v, mp)*

## 5. Forskning om etnisk diskriminering i rättsväsendet

Riksdagen avslår motion

2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 49.

*Reservation 5 (v)*

## 6. Diskriminering på grund av funktionshinder

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:So382 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 8 och

2006/07:A241 av Anne Marie Brodén (m) yrkande 2.

*Reservation 6 (s, v, mp)*

## 7. Frågor om rekrytering m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:So201 av Barbro Westerholm (fp) yrkande 6,

2006/07:A225 av Göran Lindblad (m) och

2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 14–16.

*Reservation 7 (s, mp) – motiveringen*

*Reservation 8 (v)*

## **8. Rättegångskostnader i diskrimineringsmål**

Riksdagen avslår motion

2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 24.

*Reservation 9 (v)*

## **9. Övriga diskrimineringsfrågor**

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A221 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 3 och

2006/07:A241 av Anne Marie Brodén (m) yrkande 1.

*Reservation 10 (mp)*

Stockholm den 12 april 2007

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Catharina Elmsäter-Svärd*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Catharina Elmsäter-Svärd (m), Sven-Erik Österberg (s), Tomas Tobé (m), Sylvia Lindgren (s), Elisabeth Svantesson (m), Annika Qarlsson (c), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Jan Ericson (m), Luciano Astudillo (s), Désirée Pethrus Engström (kd), Anna König Jerlmyr (m), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Hans Backman (fp), Ulf Holm (mp) och Tina Acketoft (fp).

# Redogörelse för ärendet

## Ärendet och dess beredning

I detta betänkande behandlas 21 motionsyrkanden om diskrimineringsfrågor från den allmänna motionstiden 2006. Tidigare under riksmötet har utskottet i betänkandena 2006/07:AU1 och genom förnyad behandling i 2006/07:AU5 berett regeringens budgetproposition 2006/07:1 volym 7 avseende utgiftsområdena 13 Arbetsmarknad och 14 Arbetsliv och ett antal motionsyrkanden som väckts under den allmänna motionstiden. De motionsyrkanden med anknytning till diskrimineringsfrågor som togs upp i budgetbetänkandet avsåg bl.a. antidiskrimineringsarbetets organisering på central och lokal nivå, Arbetsdomstolens sammansättning och arbetsuppgifter, verksamheten hos Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och alternativa förslag till regeringens anslagsfördelning.

I anslutning till beredningen av detta ärende har information lämnats till utskottet av Diskrimineringsombudsmannen Katri Linna.

Motionerna, som alla har väckts under riksmötet 2006/07, anges i det följande utan årtal.

## Bakgrund

I detta avsnitt ges en bakgrund till ärendet. Först beskrivs översiktligt gällande lagstiftning på diskrimineringsområdet. Därefter ges en sammanfattande beskrivning av nyligen avslutade utredningar på området. Det slutbetänkande (SOU 2006:22) som Diskrimineringskommittén lämnade i början av år 2006 ägnas särskild uppmärksamhet, bland annat eftersom många av de i detta utskottsbetänkande behandlade motionerna hänvisar till kommitténs förslag. Övriga avlämnade utredningsförslag, pågående utredningar o.d. liksom mer ingående beskrivningar av Diskrimineringskommitténs förslag presenteras i utskottets överväganden. Slutligen lämnas vissa övriga uppgifter om företeelser med generell betydelse för den svenska antidiskrimineringspolitiken.

### **Gällande lagstiftning**

I 1 kap. 2 § regeringsformen (RF) anges att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde, och principen om alla människors lika värde uttrycks också i 1 kap. 9 § RF. I 2 kap. 15, 16, 22 och 23 §§ RF finns allmänna bestämmelser som, med vissa undantag, förbjuder att lagar och föreskrifter utfärdas som innebär att någon medborgare missgynnas på grund av kön, ras, hudfärg eller etniskt ursprung.

Vidare anges i 11 kap. 9 § andra stycket RF att det vid tillsättning av statlig tjänst endast ska fästas avseende vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Den nu gällande regleringen mot diskriminering återfinns i ett antal lagar som tar sikte på olika diskrimineringsgrunder och på diskriminering i olika delar av samhällslivet. Följande lagar har till huvudsakligt syfte att motverka diskriminering:

- jämställdhetslagen (1991:433),
- lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (fortsättningsvis benämnd *EDA-lagen*),
- lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (fortsättningsvis benämnd *FUDA-lagen*),
- lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (fortsättningsvis benämnd *SEDA-lagen*),
- lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,
- lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering (fortsättningsvis benämnd *2003 års lag*) och
- lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

För lagen om likabehandling av studenter i högskolan och lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever används den gemensamma benämningen *lagarna på utbildningsområdet*.

En schematisk framställning av dessa lagar finns i nedanstående tabell.

**Lagar mot diskriminering**

Lag	Diskrimineringsgrund	Mer än förbud mot diskriminering och represalier	Samhällsområde	Tillsyn	Talerätt (förutom för den enskilde) vid diskriminering och represalier
1991:433	kön	aktiva åtgärder	arbetslivet	JämO, Jämställhetsnämnden	arbetstagarorganisation, JämO
1999:130	etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning	aktiva åtgärder	arbetslivet	DO, Nämnden mot diskriminering	arbetstagarorganisation, DO
1999:132	funktionshinder		arbetslivet	HO	arbetstagarorganisation, HO
1999:133	sexuell läggning		arbetslivet	HomO	arbetstagarorganisation, HomO
2001:1286	kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning	aktiva åtgärder	högskoleområdet	JämO, DO, HO, HomO	JämO, DO, HO, HomO
2003:307	kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning		se not	JämO, DO, HO, HomO	JämO, DO, HO, HomO
2006:67	kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning	aktiva åtgärder	verksamhet och utbildning enligt skollagen	JämO, DO, HO, HomO	JämO, DO, HO, HomO
	ej samband med någon diskrimineringsgrund	förbud mot annan kränkande behandling, aktiva åtgärder	verksamhet och utbildning enligt skollagen	Statens skolverk	Statens skolverk

Källa: SOU 2006:22.

Not: Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering omfattar arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap m.m., varor, tjänster och bostäder, socialtjänsten m.m., socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen, studiestöd och hälso- och sjukvården.

Förutom dessa lagar förekommer bestämmelser som syftar till att motverka diskriminering också i exempelvis lagen (1982:80) om anställningsskydd, arbetsmiljölagen (1977:1160) och brottsbalken. Även i Arbetsmiljöverkets

föreskrifter och som en del av vissa kollektivavtal finns antidiskrimineringsbestämmelser. Slutligen kan nämnas att ett antal EG-direktiv med syfte att förbjuda och motverka olika typer av diskriminering gäller i Sverige genom att direktivens bestämmelser införlivats i svensk lagstiftning.

## **Tidigare utredningar m.m.**

### *Tidigare utredningar*

Antidiskrimineringslagstiftningen föregicks av utredningsarbete inom ramen för ett antal olika utredningar som lett till nya lagar eller förändring av gällande lagar, bl.a. Jämställdhetsutredningen (dir. 1988:33), Diskrimineringsutredningen 2001 (dir. 2000:106, 2002:12) och Skolansvarsutredningen (dir. 2003:114).

Bland avslutade utredningar på diskrimineringsområdet vars förslag inte förelagts riksdagen i proposition kan bl.a. nämnas *Integrationspolitiska maktutredningen* (dir. 2000:57), som hade i uppdrag att beskriva och analysera fördelningen av makt och inflytande inom olika delar av det svenska samhället ur ett integrationspolitiskt perspektiv. Ett flertal forskningsrapporter sammanställdes av utredningen innan den lades ned av regeringen i april 2004.

I anslutning till detta beslutade regeringen att tillsätta *Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering* (dir. 2004:54) med uppdraget att bl.a. identifiera strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet, i den mån sådan diskriminering kan påvisas identifiera och analysera mekanismerna bakom diskrimineringen och dess konsekvenser för makt, och föreslå åtgärder för att motverka strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet. I utredningens slutbetänkande (SOU 2006:79) gavs ett antal förslag till åtgärder för att motverka strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet och för att öka möjligheterna till inflytande och makt för dem som riskerar att utsättas för sådan diskriminering.

*Utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet* (dir. 2003:118) hade i uppdrag att redovisa den kunskap som finns om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet i Sverige och i relevanta delar i andra länder. Utredaren skulle också föreslå åtgärder mot strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet och åtgärder för att fylla luckor i kunskapen om sådan diskriminering i Sverige. Utredningen avslutades i juni 2005 och i betänkandet (SOU 2005:56) föreslogs bl.a. att handlingsplaner mot diskriminering ska krävas av alla statliga myndigheter, att samhällskostnaden för diskriminering ska utredas och att lagarna och tillsynen för att motverka olika typer av diskriminering ska samlas.

I februari 2004 tillsattes *Jämställdhetspolitiska utredningen* (dir. 2004:18) med uppdrag att bl.a. överväga vilka mål som bör gälla för den framtida jämställdhetspolitiken och att analysera hur den nuvarande organi-



sationen för jämställdhetspolitiken skulle kunna förbättras och effektiviseras. I sitt betänkande (SOU 2005:66) föreslog utredningen nya mål för jämställdhetspolitiken som senare i allt väsentligt antogs av riksdagen (prop. 2005/06:155, bet. 2005/06:AU11, rskr. 2005/06:257). Utredningen lämnade ett antal andra förslag, bl.a. att en ny jämställdhetspolitisk myndighet skulle inrättas.

*Anonymitetsutredningen* (dir. 2005:59) hade i uppdrag att mot bakgrund av vikten av mångfald i arbetslivet analysera förutsättningarna för att använda en metod med avidentifierade ansökningshandlingar vid rekrytering inom offentlig sektor. Utredningen presenterade i sitt betänkande (SOU 2005:115) en metod för avidentifierade ansökningshandlingar med förhoppningen att ett sådant förfarande kan hjälpa myndigheterna att fästa avseende vid enbart sakliga grunder och därmed motverka osaklig behandling av arbetssökande.

### *Diskrimineringskommitténs förslag*

Som nämnts hänför sig många av motionsyrkandena som behandlas i detta betänkande direkt eller indirekt till förslag som återfinns i den parlamentariskt sammansatta Diskrimineringskommitténs (dir. 2002:11) slutbetänkande *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning* (SOU 2006:22), vilket presenterades i februari 2006. Betänkandet beskrivs därför något utförligare.

Diskrimineringskommittén gavs bl.a. i uppdrag att överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering omfattande alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Kommittén skulle också se över ansvarsområden och uppgifter för Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (EO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och överväga en sammanslagning av vissa av eller alla dessa ombudsmäns funktioner. Dessutom skulle kommittén överväga hur domstolsprocessen i diskrimineringsmål ska utformas. Kommittén gavs ytterligare uppdrag i tilläggsdirektiv (dir. 2003:69, dir. 2005:8) och utredningstiden förlängdes till den 31 januari 2006.

I maj 2004 redovisades vissa delar av uppdraget i delbetänkandet *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering* (SOU 2004:55). Betänkandet innehöll kommitténs förslag i de delar av uppdraget som gällde frågan om ytterligare åtgärder var nödvändiga eller lämpliga med hänsyn till genomförandet av tre EG-direktiv om könsdiskriminering. Dessutom behandlade kommittén könsdiskriminering i fråga om varor, tjänster och bostäder. Kommitténs förslag om förändringar i bl.a. jämställdhetslagen genomfördes (prop. 2004/05:147, 2004/05:AU7, rskr. 2004/05:267).

I slutbetänkandet (SOU 2006:22) *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning* föreslår kommittén bl.a. att en ny, sammanhållen lag om förbud och andra åtgärder mot diskriminering införs. Lagen ska ha till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller

annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Två helt nya diskrimineringsgrunder – könsidentitet och ålder – införs genom den nya lagen. För de flesta diskrimineringsgrunder föreslås lagen gälla i arbetslivet, utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap m.m. i arbetstagar-, arbetsgivar- och yrkesorganisationer, varor, tjänster och bostäder, allmän sammankomst och offentlig tillställning, socialtjänsten m.m., socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen, hälso- och sjukvården, statligt studiestöd, värn- och civilplikt och i fråga om offentlig anställning och offentligt uppdrag. Detta innebär, i varierande grad, en utvidgning av diskrimineringsförbudet till nya områden i samhällslivet för både tidigare reglerade och nya diskrimineringsgrunder. Samtidigt som den föreslagna lagen införs upphävs de i tabellen ovan angivna lagarna mot diskriminering. Förbud mot annan kränkande behandling än diskriminering i skolan regleras i ett nytt 14 a kap. i skollagen (1985:1100).

Kommittén föreslår också att de nuvarande fyra ombudsmännen mot diskriminering – JämO, DO, HO och HomO – slås samman till en ny myndighet, Ombudsmannen mot diskriminering. Den nya ombudsmannen ska utöva tillsyn över diskriminering som har samband med alla diskrimineringsgrunder som täcks av lagen. Enligt kommittén bör däremot inte Barnombudsmannen (BO) slås samman med de övriga ombudsmännen.

Enligt den föreslagna lagen ska diskrimineringsförbuden kompletteras av aktiva åtgärder. Kommittén föreslår att arbetsgivare och arbetstagarare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder bl.a. för att få sökande av underrepresenterat kön och se till att det på arbetsplatsen ska finnas arbetstagarare med olika etnisk tillhörighet. Vidare ska arbetsgivaren upprätta en årlig likabehandlingsplan som stöd i arbetet med att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Skolor och andra som bedriver utbildning ska vidta aktiva åtgärder i fråga om målinriktat arbete för att förebygga och förhindra diskriminering och repressalier och upprätta en årlig likabehandlingsplan. Enligt kommitténs förslag ska positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet och på grund av kön vara tillåten i arbetslivet. Därför införs undantag från förbudet mot diskriminering i arbetslivet.

När det slutligen gäller domstolsförfarandet anser kommittén att de arbetsrättsliga diskrimineringsmålen även fortsättningsvis bör prövas i Arbetsdomstolen (AD). Domstolens sammansättning i dessa mål bör dock ändras. Ombudsmannen mot diskriminering ska, om den enskilde medger det, ha rätt att som part föra talan för en enskild i mål om förbuden mot diskriminering och repressalier och om skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. I arbetslivet ska ombudsmannens talerätt, liksom enligt gällande bestämmelser, vara subsidiär i förhållande till den fackliga talerätten. Det föreslås en bevislättning för den som påstår att diskriminering förekommit.

## Vissa övriga uppgifter

### *Europeiska året för lika möjligheter för alla 2007*

Europeiska året för lika möjligheter för alla, EY07, är ett EU-initiativ som syftar till att motverka diskriminering och främja människors rätt till lika-behandling. I kampanjen ingår de diskrimineringsgrunder som anges i EG-fördraget: kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

EU har angivit fyra huvudsakliga mål för satsningen:

1. Rättigheter: öka medvetenheten om rätten till jämlikhet och icke-diskriminering och om problemet med diskriminering på ett antal olika grunder.
2. Representation: stimulera till debatt om olika sätt att öka delaktigheten i samhället för grupper som utsätts för diskriminering och bidra till en jämn fördelning mellan kvinnor och män.
3. Erkännande: underlätta och välkomna mångfalden och jämlikheten genom att lyfta fram det positiva bidrag som människor oavsett kön, ras eller etnisk ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan ge samhället som helhet.
4. Respekt: främja ett samhälle präglad av större sammanhållning genom att eliminera klichéer, fördomar och våld, främja goda relationer mellan alla grupper i samhället.

Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige (se nedan) har utsetts till samordnare av Europeiska året 2007 på nationell nivå och har i samarbete med olika aktörer från det civila samhället och det offentliga utarbetat en nationell strategi. Med EU:s fyra identifierade mål som grund kommer det att skapas mötesplatser för dialog, erfarenhetsutbyte och nytänkande i frågor om diskriminering och jämlikhet i Sverige. Dessa evenemang kommer att äga rum i Jönköping och Sundsvall under parollen "Rättigheter för alla". Europeiska året 2007 inleddes den 7 mars med en lansering i Göteborg.

### *Nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006–2009*

Den förra regeringen överlämnade i mars 2006 skrivelsen *En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006–2009* (skr. 2005/06:95) till riksdagen som behandlade den samma riksmöte (2005/06:KU17, rskr. 2005/06:246). Skrivelsen innehåller dels en kartläggning av situationen för de mänskliga rättigheterna i Sverige år 2005, dels handlingsplanen och de överväganden som ligger bakom förslagen i den. Fokus i handlingsplanen ligger på skydd mot diskriminering. Andra frågor som tas upp är bl.a. funktionshindrades rättigheter, barnets rättigheter, nationella minoriteter och urfolket samerna, mäns våld mot kvinnor inklusive frågor om hedersrelaterat våld och människohandel, rätten till arbete, bostad, hälsa och utbildning, rättsstatliga frågor och asyl- och migrationsfrågor. Vidare aviseras en rad åtgärder som syftar till att öka kunskapen och informatio-

nen om mänskliga rättigheter. Slutligen behandlas frågor om organisationen av arbetet för de mänskliga rättigheterna, om metoder och om uppföljning och utvärdering av handlingsplanen.

Samtidigt som handlingsplanen lades fram inrättade regeringen *Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige* (dir. 2006:27) för att med utgångspunkt i handlingsplanen stödja det långsiktiga arbetet med att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i Sverige. Inom ramen för sitt uppdrag ska delegationen

- stödja statliga myndigheter, kommuner och landsting i arbetet med att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i verksamheten,
- utarbeta och genomföra strategier för ökad information och kunskap om mänskliga rättigheter hos olika målgrupper i samhället,
- stimulera det offentliga samtalet om mänskliga rättigheter och
- lämna förslag om hur stödet till arbetet för full respekt för de mänskliga rättigheterna i Sverige kan erbjudas efter det att delegationen avslutat sitt uppdrag.

Delegationen består av en ordförande och tio ledamöter med olika typer av kompetens inom området mänskliga rättigheter. Delegationens uppdrag ska slutredovisas till regeringen senast den 31 mars 2010.

# Utskottets överväganden

Utskottets överväganden inleds med en behandling av allmänna frågor om åtgärder mot diskriminering. Därefter behandlas motionsyrkanden med förslag som specifikt tar sikte på att motverka diskriminering på en viss diskrimineringsgrund. Slutligen behandlas några övergripande frågor om rekrytering m.m., om rättegångskostnader i diskrimineringsmål och övriga diskrimineringsfrågor.

## Allmänna frågor om åtgärder mot diskriminering

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas allmänna frågor om åtgärder mot diskriminering. De två motionsyrkandena gäller bl.a. hur arbetet mot diskriminering ska bedrivas inom statens, landstingens och kommunernas verksamheter. Riksdagen bör avslå båda motionsyrkandena.

Jämför reservation 1 (s, mp).

### Motionerna

*Karla López (mp)* föreslår i motion *A274 yrkande 3* att kommuner och landsting bör uppmantras att genomföra en kompetenssatsning hos sin personal inom genuskunskap, HBT-perspektiv, strukturell rasism, åldersdiskriminering, handikappfrågor och andra perspektiv som är nödvändiga för att omstrukturera samhället så att det passar alla.

I motion *A308* av *Karla López m.fl. (mp)* framförs att en förordning bör utfärdas som inför krav på att statliga myndigheter upprättar handlingsplaner mot diskriminering, där diskriminerande strukturer i myndigheten analyseras och möjliga åtgärder föreslås. Handlingsplanerna bör inkludera diskrimineringskontroller för kvalitetsutveckling.

### Gällande lagstiftning

Såväl i 3 § jämställdhetslagen som i 4 § EDA-lagen finns krav på aktiva åtgärder från arbetsgivaren för jämställdhet respektive lika rättigheter. Jämställdhetslagen kräver dessutom att arbetsgivare med tio eller fler anställda upprättar en handlingsplan för jämställda löner (10–12 §§) och en jämställdhetsplan (13 §). Även i lagarna på utbildningsområdet finns krav på huvudmannen att bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättighe-

ter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. En årlig plan ska upprättas för detta syfte.

I 1 § förordningen (1986:856) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av integrationspolitiken sägs att myndigheterna fortlöpande ska beakta samhällets etniska och kulturella mångfald både när de utformar sin verksamhet och när de bedriver den. Myndigheterna ska verka för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk eller kulturell bakgrund och i sin verksamhet särskilt motverka alla former av etnisk diskriminering.

Enligt ett regeringsbeslut den 7 oktober 1999 ska samtliga myndigheter upprätta handlingsplaner för att främja etnisk och kulturell mångfald bland de anställda (Ku 1999/2927/IM).

### **Vissa kompletterande uppgifter**

*Utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet* föreslog i sitt betänkande en ändring i förordningen (1986:856) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av integrationspolitiken som innebar att krav skulle ställas på alla statliga myndigheter att ta fram handlingsplaner för motverkande av diskriminering. Dessa planer skulle gälla myndighetens externa och interna verksamhet och årligen inlämnas till DO. Ombudsmannen skulle bidra till utveckling av dessa planer och vara ansvarig för utvärdering. Utredaren föreslog också att kvalitetsutveckling med hjälp av diskrimineringskontroller (tillämpning av *situation testing*) skulle införas av vissa nyckelmyndigheters arbete med att motverka diskriminering.

Enligt *Diskrimineringskommitténs* förslag till antidiskrimineringslagstiftning ska arbetsgivare med tio eller fler arbetstagare åläggas att upprätta en likabehandlingsplan varje år. Planen ska innehålla en översikt över de aktiva åtgärder som föreslås i lagen och som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. Motsvarande krav som i dag finns på arbetsgivare att upprätta årliga jämställdhetsplaner ska utvidgas till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Det föreslås bl.a. en regel om att arbetsgivaren ska söka se till att det på arbetsplatsen finns arbetstagare med olika etnisk tillhörighet och att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att alla oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder i praktiken ska kunna söka lediga anställningar på lika villkor. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års planer. Även skolor och de myndigheter som utbildar eller rekryterar totalförsvarspiktiga föreslås vara skyldiga att upprätta likabehandlingsplaner.

Tre relativt nyligen publicerade rapporter har behandlat frågan om handlingsplaner som styrdokument för mångfaldsarbetet i staten: Statskontorets rapport 2004:18 *Handlingsplaner för etnisk och kulturell mångfald – Ett lämpligt verktyg för att stärka etnisk och kulturell mångfald i staten?* (juni 2004), Integrationsverkets rapport 2004:04 *Staten som förebild? Om planer, insatser och utfall i 17 myndigheters arbete med etnisk mångfald* (september 2004) och DO:s rapport *Välkommen till staten?* (februari 2006). Statskontoret förordade bl.a. att regeringen skulle ompröva beslutet om krav på upprättande av särskilda handlingsplaner och i stället använda sig av andra styrmedel. Även om inga starka samband visade sig råda mellan planer, insatser och utfall, enligt analysen i Integrationsverkets rapport, ställde verket sig även fortsättningsvis bakom statsmaktens krav på att myndigheterna ska verka utifrån särskilda handlingsplaner vid sitt arbete för att främja den etniska mångfalden. DO, som i mars 2005 granskade det förebyggande arbetet mot diskriminering inom 29 statliga myndigheter, beskrev i sin rapport att de flesta myndigheterna hade någon form av mångfaldsplaner, men att väldigt få hade ett tydligt diskrimineringsperspektiv på sina åtgärder. DO drog slutsatsen att regeringen i sitt beslut (Ku 1999/2927/IM) inte ställt krav på att mångfaldsplanerna ska återspegla de krav som finns i EDA-lagen.

I Arbetsgivarverkets policydokument *Utmaningar. Strategi för den statliga arbetsgivarpolitiken 2007–2010* framhålls lika möjligheter till karriär- och kompetensutveckling för kvinnor och män, etnisk och kulturell mångfald och en jämn köns- och åldersfördelning som viktiga faktorer för att skapa stimulerande, kreativa och attraktiva statliga arbetsplatser. Verket anser att en arbetsplats som är väl integrerad ur ett mångfaldsperspektiv, där all kompetens tas till vara, bidrar till en effektiv verksamhet och ökar attraktionskraften hos arbetsgivarna. Med mångfald avser man en blandning av bakgrund och kompetens som har betydelse för arbete, kvalitet och kundorientering. Det rör sig inte bara om medarbetare med olika etnisk eller kulturell bakgrund utan även med olikheter i form av personlighet, utbildningsbakgrund, ålder, kön, sexuell läggning, funktionshinder, intresse osv.

*Verket för förvaltningsutveckling (Verva)* har genom regeringsbeslut (Fi2005/3877, Fi2005/6456) givits i uppdrag att leda och samordna ett regionalt utvecklingsprojekt om mångfald och antidiskriminering, i vilket ett femtiotal myndigheter i fem län deltar. Målet är att hitta metoder, kunskap och former för samverkan och utbyte av erfarenheter, som kan öka den etniska mångfalden inom myndigheterna. Projektet ska slutredovisas till regeringen den 31 mars 2008.

Projektet *Olikhet som tillgång*, vilket drevs under 2005 och 2006 av Utvecklingsrådet för den statliga sektorn, riktade sig till statliga myndigheter. Projektets syfte var att stödja ett samspel och ett förhållningssätt som gör mångfalden till en framgångsfaktor i den statliga verksamheten. Målet

var ökad respekt för olikheter, öppnare arbetsklimat som ser olikheter som en tillgång, ökad självinsikt om egna värderingar och en mer aktiv efterfrågan på olikheter vid rekrytering. Sju myndigheter deltog i projektet.

Fonden för mänskliga rättigheter, Länsstyrelsen i Värmlands län och Länsstyrelsen i Stockholms län genomförde under hösten 2006 i samverkan med Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige en *verksamhetsanpassad utbildning i mänskliga rättigheter för tjänstemän på länsstyrelserna*. Syftet var att genom en lärandeprocess utforma en utbildning som svarade mot länsstyrelsernas behov. Insatsen tog sin utgångspunkt i den nationella handlingsplanen för mänskliga rättigheter 2006–2009, som bl.a. konstaterar att utbildning i mänskliga rättigheter inom den statliga offentliga förvaltningen är ett område som bör prioriteras.

Det Nationella nätverket för mångfald och mänskliga rättigheter kommer med stöd från Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) att genomföra en *verksamhetsanpassad utbildning i mänskliga rättigheter för representanter från 20 kommuner* i landet. Utbildningen består av fyra moduler: 1) introduktion till mänskliga rättigheter, 2) styrning och ledning av tvärsektorIELLA processer, 3) motverka och förebygga diskriminering och 4) gemensamt aktivt arbete med mänskliga rättigheter för politiker och tjänstemän. Utbildningen pågår under 2007.

Med stöd från Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige kommer Länsstyrelsen i Värmlands län att samordna genomförandet av en *utbildningsserie för kommuner och landsting* i länet om mänskliga rättigheter under 2007.

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet vill inledningsvis framhålla att diskriminering är ett brott mot grundläggande mänskliga rättigheter och principen om alla människors lika värde. Diskriminering inskränker människors lika möjligheter att forma sina egna liv. Den styrs av mekanismer som är likartade oavsett grunden för diskrimineringen, och den kränkning som en diskriminerad människa känner får förmodas vara likartad oavsett diskrimineringsgrund. Diskrimineringskommitténs förslag om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning speglar detta förhållningssätt, vilket utskottet anser vara positivt.

Utskottet vill också betona betydelsen av att offentliga verksamheter, oavsett om de bedrivs i statlig, landstingskommunal eller kommunal regi, fungerar som föredömen i arbetet med att främja mångfald, motverka diskriminering och värna de mänskliga rättigheterna. Det är enligt utskottets mening av stor vikt att arbetet mot utanförskap och diskriminering i de offentliga verksamheterna, liksom i samhället i övrigt, utvecklas på flera plan samtidigt, alltifrån samordning och skärpning av diskrimineringslagstiftningen till ett aktivt informations- och kunskapsarbete för att förändra attityder.



När det gäller frågan om antidiskrimineringsarbetet i de statliga myndigheterna, som berörs i motion A308 (mp), kan ett verktyg i detta arbete utgöras av handlingsplaner som beskriver hur målen för värnandet av de mänskliga rättigheterna och bekämpandet av diskriminering ska uppnås. Med anledning av slutsatserna i de utvärderingar som Statskontoret, Integrationsverket och DO genomfört av handlingsplaner för etnisk och kulturell mångfald vill utskottet betona att sådana styrdokument självklart måste utgå från att myndigheterna ska uppfylla de krav som ställs i bl.a. diskrimineringslagstiftningen. Enligt Diskrimineringskommitténs förslag ska likabehandlingsplaner upprättas av arbetsgivare, skolor och myndigheter som utbildar eller rekryterar totalförsvarspliktiga. Likabehandlingsplanerna ska bl.a. innehålla en översikt över de åtgärder som behövs, på sikt och under det kommande året, för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder, och för att förebygga och förhindra diskriminering och repressalier. Kommitténs förslag får till dels anses motsvara de krav som ställs i motion A308 (mp). Utskottet anser att beredningen av kommitténs förslag bör avvaktas.

I motion A274 yrkande 3 (mp) föreslås att kommuner och landsting uppmantras att genomföra en kompetenssatsning hos sin personal inom genuskunskap, HBT-perspektiv, strukturell rasism, åldersdiskriminering, handikappfrågor och andra perspektiv som är nödvändiga för att omstrukturera samhället så att det passar alla. Som sagts ovan anser utskottet att diskriminering styrs av mekanismer som är likartade oavsett grunden för diskrimineringen. Utskottet anser att ett sådant förhållningssätt – när det är ändamålsenligt – är välkommet, inte bara i fråga om lagstiftningens utformning, utan även i fråga om den information, rådgivning och metodhjälp för myndigheter som är önskvärd och nödvändig för att myndigheterna ska kunna vidta kraftfulla åtgärder för att bekämpa diskriminering. Utskottet kan inte instämma i motion A274 (mp) yrkande 3. Utskottet vill däremot framhålla de goda exempel på utbildningsinsatser inom såväl statliga som kommunala verksamheter, med stöd från bl.a. Delegationen för de mänskliga rättigheterna och Verva, som framgår av utskottets redovisning ovan.

Sammanfattningsvis avstyrker utskottet motion A274 yrkande 3 (mp) och motion A308 (mp).

## Diskriminering av äldre

### Utskottets förslag i korthet

Här behandlas två motionsförslag som tar sikte på att motverka diskriminering av äldre. Motionsförslagen gäller bl.a. förbud mot diskriminering av äldre i arbetslivet och i tillhandahållandet av varor, tjänster och bostäder. Riksdagen bör avslå båda yrkandena. Jämför reservation 2 (s).

### Motionen

I motion *So201* av *Barbro Westerholm (fp)* yrkandena 2 och 3 framförs krav på att en samlad lagstiftning mot diskriminering bör införas där förbud mot diskriminering av äldre i arbetslivet ingår. Motionären anser att en brist i Diskrimineringskommitténs förslag, såvitt avser diskriminering mot äldre, är att förslaget inte omfattar bl.a. varor, tjänster och bostäder, utan bara arbetslivet. I motionen föreslås att kommande lagstiftning bör omfatta även förbud mot diskriminering av äldre vad gäller tillgången till varor, tjänster och bostäder.

### Gällande lagstiftning

I de gällande svenska diskrimineringslagarna finns i dag inga uttryckliga bestämmelser som förbjuder vare sig diskriminering av äldre eller, mer allmänt, diskriminering på grund av ålder.

Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (det s.k. arbetslivsdirektivet) omfattar bl.a. åldersdiskriminering, men är i denna del ännu inte genomfört i Sverige. Diskrimineringsförbudet i direktivet avseende ålder omfattar bl.a. villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, tillträde till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor och medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller liknande, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller.

I direktivet finns ett generellt undantag från alla diskrimineringsförbud som innebär att en egenskap inte ska anses utgöra grund för diskriminering om den innebär ett s.k. verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt. Dessutom finns ett specifikt undantag för ålder som innebär att särbehandling på sådan grund inte ska räknas som diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

## Vissa kompletterande uppgifter

Uppdraget att utreda hur arbetslivsdirektivet ska genomföras i Sverige låg ursprungligen på *Diskrimineringsutredningen 2001*. Genom tilläggsdirektiv (dir. 2002:12) begränsades emellertid den utredningens uppdrag bl.a. genom att den inte längre skulle lämna förslag om hur förbudet mot diskriminering på grund av ålder ska genomföras. Detta uppdrag fördes i stället över till Diskrimineringskommittén, bl.a. med motiveringen att frågorna behövde utredas i ett bredare parlamentariskt forum.

*Diskrimineringskommittén* föreslår i sitt slutbetänkande (SOU 2006:22) att ålder bör inkluderas som diskrimineringsgrund i den föreslagna lagen om förbud och andra åtgärder mot diskriminering, bl.a. för att arbetslivsdirektivet ska anses genomfört i denna del. På arbetslivsområdet föreslås att diskrimineringsförbudet i princip utformas på samma sätt som förbuden för de andra diskrimineringsgrunderna. Huvudregeln bör alltså vara att förbud mot diskriminering som har samband med ålder ska gälla i fråga om bl.a. anställning, uttagning till anställningsintervju, befordran, utbildning, lönevillkor eller andra anställningsvillkor och uppsägning.

Kommittén föreslår att det allmänna undantaget från diskrimineringsförbudet för s.k. verkliga och avgörande yrkeskrav – motsvarande de som finns i såväl arbetslivsdirektivet som jämställdhetslagen och 1999 års diskrimineringslagar – överförs till den sammanhållna lagen och därmed tillämpas även för ålder på arbetslivsområdet. Ett annat undantag hämtat från arbetslivsdirektivet är att förbudet mot åldersdiskriminering inte gäller om hänsyn till en arbetstagares ålder kan motiveras av ett berättigat mål och de medel arbetsgivaren valt för att uppnå målet är lämpliga och nödvändiga. Även vissa av de specifika undantag från diskrimineringsförbudet med avseende på ålder som arbetslivsdirektivet medger, exempelvis gällande pensions- eller invaliditetsförmåner i avtal m.m., inkluderas i den föreslagna lagen.

Undantaget för berättigade mål och lämpliga och nödvändiga medel inskränker åldersdiskrimineringsförbudet också inom utbildningsområdet, när det gäller start eller bedrivande av näringsverksamhet och när det gäller yrkesutövning. På utbildningsområdet gäller åldersdiskrimineringsförbudet inte heller verksamheten i bl.a. förskolan och grundskolan. När det gäller arbetsmarknadspolitisk verksamhet hindrar inte diskrimineringsförbudet tillämpning av bestämmelser som syftar till att stärka den enskildes möjligheter att få eller behålla ett arbete oavsett ålder.

Av de samhällsområden som omfattas av lagförslaget föreslås förbudet mot att diskriminera på grund av ålder undanta områdena varor, tjänster och bostäder, allmän sammankomst och offentlig tillställning, socialtjänsten m.m., socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen, hälso- och sjukvården, studiestöd, värn- och civilplikt eller offentlig anställning och offentligt uppdrag. Kommittén anser att det krävs ytterligare utredning innan diskrimineringsförbud för ålder kan utformas för dessa samhällssektorer.

I maj 2006 tillsattes en särskild *Delegation för utveckling av bostäder och boende för äldre personer* (dir. 2006:63) med uppdrag att följa och analysera behoven och utvecklingen av boende för äldre. Delegationen ska lämna förslag till åtgärder som kan påverka och stimulera utvecklingen av bostäder och boende anpassade för äldres behov både inom den ordinarie bostadsmarknaden och inom särskilda boendeformer. Bland delegationens uppgifter finns exempelvis att särskilt identifiera hinder i regelsystemet som gör det svårare att utveckla bostäder och boende anpassade för den åldrande befolkningens behov. Uppdraget ska slutredovisas senast den 31 december 2009.

Regeringen gav i mars 2007 uppdrag till en särskild utredare att lägga fram förslag om en *värdighetsgaranti för vård och omsorg om äldre kvinnor och män*. Värdighetsgarantin ska syfta till att tydliggöra för alla vad äldreomsorgen ska erbjuda och vad de äldre och deras anhöriga kan förvänta sig när de behöver äldreomsorg. Utredningen ska i sina överväganden bl.a. analysera olika vägar att öka tryggheten och förvissningen om att kvinnor och män, oavsett kulturell eller etnisk bakgrund, får den vård och omsorg de har behov av i rätt tid och att vården och omsorgen är av god kvalitet. Utredaren ska lämna sitt slutbetänkande senast den 31 mars 2008.

### **Utskottets ställningstagande**

Inledningsvis vill utskottet betona vikten av att äldre människor aktivt deltar i alla delar av samhällslivet, inte minst på arbetsmarknaden. Som utskottet tidigare har framfört (2006/07:AU7) behövs särskilda insatser för att den äldre arbetskraften bättre ska tas till vara och för att arbetsgivaren ska våga anställa äldre arbetskraft. Ett exempel på en sådan åtgärd är nystartsjobben, som möjliggör anställningar av personer som fyllt 55 år för vilka arbetsgivaren befrias från lagstadgade arbetsgivaravgifter under dubbelt så lång tid som personen varit frånvarande från arbetsmarknaden, dock längst tio år eller till den månad då personen fyller 65 år. Äldre är en i många stycken underskattad och förbisedd kraft i arbetslivet. Förutsättningarna måste bli bättre för äldre både att få ett arbete och att kunna och vilja stanna kvar och bidra med sin arbetsförmåga så länge som möjligt.

En viktig del i att underlätta äldres tillgång till arbetsmarknaden är, enligt utskottets mening, att ett förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av ålder införs. Utskottet delar därför den positiva bedömning som görs i motion So201 yrkande 2 (fp) av Diskrimineringskommitténs förslag om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning i vilken ett förbud mot diskriminering på grund av ålder i bl.a. arbetslivet ingår. Förslaget har remissbehandlats och bereds nu, enligt vad utskottet erfarit, inom Regeringskansliet. Liksom motionären anser utskottet att en sådan sammanhållen diskrimineringslagstiftning är rationell och bör gagna en enhetlig tolkning och tillämpning av lagstiftningen. Utskottet kan också instämma i motionärens påpekande att bedömningen av fall där flera diskrimineringsgrunder

föreligger, t.ex. en äldre person med funktionshinder, underlättas genom en sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Utskottet noterar slutligen med tillfredsställelse att ett genomförande av det föreslagna förbudet mot åldersdiskriminering i arbetslivet skulle innebära att Sverige efter sex år uppfyller motsvarande krav i EG:s arbetslivsdirektiv (2000/78/EG).

Utskottet anser att beredningen av Diskrimineringskommitténs förslag bör avvaktas och anser därför inte att motion So201 yrkande 2 (fp) bör föranleda något uttalande från riksdagens sida utöver vad utskottet anfört.

När det gäller yrkande 3 i samma motion avseende förbud mot diskriminering av äldre i fråga om tillgången på varor, tjänster och bostäder m.m. vill utskottet peka på att svårigheterna att rättsligt skilja godtagbara fall av särbehandling på grund av ålder från icke godtagbara kan antas vara större på dessa områden. Diskrimineringskommittén anför i sitt slutbetänkande att det framstår som om det föreligger ett visst behov av förbud mot åldersdiskriminering på området varor, tjänster och bostäder. Kommittén påpekar samtidigt att ett sådant förbud bör förenas med betydande undantag för att det inte ska omfatta sådan särbehandling på grund av ålder som kan anses befogad. Kommittén anser att det bl.a. behöver göras en mer utförlig kartläggning av de åldersrelaterade villkor som tillämpas och syftet med dessa än vad den med hänsyn till utredningstiden kunnat göra och anser mot denna bakgrund att ytterligare överväganden behövs i denna fråga.

I ett interpellationssvar (ip. 2006/07:132) den 16 januari 2007 redovisade integrations- och jämställdhetsminister Nyamko Sabuni detta ställningstagande från Diskrimineringskommittén som svar på frågan om förbud mot diskriminering på grund av ålder kunde införas när det gäller varor, tjänster och bostäder. Ministern anförde att det saknas beredningsunderlag för att nu besluta om förbud mot åldersdiskriminering i fråga om bl.a. dessa samhällsområden.

Utskottet delar Diskrimineringskommitténs och regeringens bedömning att det för närvarande saknas beredningsunderlag för att föreslå ett förbud mot äldre- eller åldersdiskriminering när det bl.a. gäller tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder. Förslag med den innebörd som efterfrågas i motion So201 yrkande 3 skulle därför behöva föregås av ytterligare utredning. Eftersom arbetslivsdirektivet inte ställer krav på Sverige att införa ett åldersdiskrimineringsförbud på dessa samhällsområden finns inte något rättsligt tvingande skäl att ge frågan en mer skyndsam behandling än vad som annars vore önskvärt från bl.a. rättssäkerhetssynpunkt. Utskottet kan således inte i dagsläget ställa sig bakom kravet i motion So201 yrkande 3 (fp).

Med hänvisning till vad som nu har anförts avstyrker utskottet motion So201 yrkandena 2 och 3 (fp).

## Diskriminering av transpersoner

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas ett antal motionsyrkanden som gäller diskriminering av transpersoner. Motionärerna vill bl.a. att diskriminering av transpersoner ska förbjudas i diskrimineringslagstiftningen. Riksdagen bör avslå samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 3 (s, v, mp).

### Motionerna

*Vänsterpartiet* konstaterar i motion *K312 yrkande 32* att SEDA-lagen inte inkluderar transpersoner. Inte heller 2003 års lag, som omfattar bl.a. arbetsförmedling och andra arbetsmarknadspolitiska insatser, är tillämplig vid diskriminering på grund av könsidentitet. Partiet yrkar att riksdagen begär att regeringen lägger fram lagförslag, i enlighet med vad Diskrimineringskommittén föreslagit, där könsidentitet tas in som diskrimineringsgrund i SEDA-lagen och i 2003 års lag.

I motion *So463 yrkande 27* framför *Miljöpartiet* att grunden för diskriminering av transpersoner inte är relaterad till sexualitet, utan till genus och könsuttryck. I motionen konstateras att Diskrimineringskommittén framför förslag om att könsidentitet ska utgöra diskrimineringsgrund, ett förslag som Miljöpartiet ansluter sig till. Även diskriminering på grund av könsuttryck bör vara förbjuden.

Transpersoner har ett svagt rättsligt skydd, hävdas i motion *A306* av *Eva-Lena Jansson m.fl. (s)*. Transpersoner som inte är transsexuella faller utanför diskrimineringsskyddet då de inte har eller vill ha ett nytt juridiskt kön. Motionärerna anser därför att begreppet transpersoner bör införlivas i diskrimineringslagstiftningen.

*Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, c, v, mp)* anser i motion *A340* att det är angeläget att transpersoner ges ett uttryckligt skydd mot diskriminering genom att könsidentitet görs till en särskild diskrimineringsgrund. Den som utsatts för diskriminering på grund av könsidentitet måste också veta att det finns en ombudsman vars mandat inkluderar diskriminering på grund av könsidentitet.

### Gällande lagstiftning

Ett uttryckligt förbud mot diskriminering av transpersoner eller mot diskriminering på grund av könsidentitet saknas i de svenska antidiskrimineringslagarna.

Även en rättslig definition av dessa begrepp saknas, men enligt den definition som används i Diskrimineringskommitténs betänkande (SOU 2006:22 del 1 s. 285–286) kan med könsidentitet avses en persons identi-

tet, utseende eller beteende med avseende på kön, oavsett om identiteten, utseendet eller beteendet skiljer sig från vad som traditionellt ansetts utgöra normen för kvinnor respektive män. Paraplybegreppet transpersoner beskrivs av Diskrimineringskommittén (s. 279) som individer som tidvis eller alltid har eller uppfattas ha eller ger uttryck för eller uppfattas ge uttryck för en könsidentitet som tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem vid födelsen. Hit hör t.ex. den som är eller uppfattas vara transsexuell, transvestit, intergender, intersexuell, transgenderist, dragking eller dragqueen.

Regeringen har i olika förarbeten, med hänvisning till EG-domstolens dom i målet P mot S och Cornwall County Council, uttalat att transsexualism är en fråga om könstillhörighet och inte om sexuell läggning och att transsexuella därför omfattas av skyddet mot könsdiskriminering i jämställdhetslagen och de båda lagarna på utbildningsområdet (prop. 1997/98:180 s. 22, prop. 2001/02:27 s. 28f. och prop. 2005/06:38 s. 80).

Enligt samma förarbeten är övriga transpersoner varken omfattade av skydden mot diskriminering på grund av kön eller mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Jämställdhetsombudsmannens tillsyn över bl.a. de tre ovan nämnda lagarna innebär att diskriminering av transsexuella på de samhällsområden som täcks av lagarna faller inom JämO:s ansvarsområde. Diskriminering av övriga transpersoner faller inte inom någon ombudsmans ansvarsområde.

### **Vissa kompletterande uppgifter**

Ett av *Diskrimineringskommitténs* uppdrag var att kartlägga och analysera behovet av och formerna för en reglering av ett förbud mot diskriminering av alla s.k. transpersoner. I slutbetänkandet anför kommittén att den föreslagna lagen om förbud och andra åtgärder mot diskriminering bör skydda alla som kan räknas in i gruppen transpersoner. Kommittén anser emellertid att begreppet transpersoner inte lämpar sig för att användas som avgränsning av den personkrets som ska omfattas av diskrimineringsförbudet. I stället bör avgränsningen ske genom att grunden för den otillåtna särbehandlingen klargörs. Kommittén avvisar tanken på att diskrimineringsskyddet för alla transpersoner ska åstadkommas genom en utvidgning av begreppet kön. Diskriminering av transsexuella och intersexuella personer som har genomgått eller avser att genomgå ett könsbyte bör emellertid betraktas som könsdiskriminering, eftersom diskrimineringen får sägas ha samband med frågan om kön eller könstillhörighet.

Övriga transpersoner – exempelvis den som är eller uppfattas vara transvestit, intergender, transgenderist, dragking eller dragqueen – ska enligt kommittén skyddas genom att diskrimineringsgrunden könsidentitet förs in i den föreslagna lagen, med den definition som ovan angivits. Begreppet könsidentitet i lagen bör enligt kommittén således innefatta såväl självupplevt kön som uttryck för ett visst socialt kön. Förbudet mot diskriminering

på grund av könsidentitet ska gälla alla de samhällsområden som tas upp i den föreslagna lagen. Den nya Ombudsmannen mot diskriminering ska, enligt förslaget, bl.a. utöva tillsyn över förbudet mot diskriminering och reglerna för aktiva åtgärder för könsidentitet, liksom för övriga diskrimineringsgrunder i den föreslagna lagen.

Statens folkhälsoinstitut (FHI) gav år 2006 ut rapporten *Hälsa på lika villkor? – Hälsa och livsvillkor bland hbt-personer*. I rapporten redovisas en enkätstudie i vilken 20 % av de transpersoner som besvarat enkäten upplevt sig diskriminerade på grund av könsuttryck eller könsidentitet någon gång under livet. Av dessa hade 55 % upplevt diskriminering under de senaste 12 månaderna. Av rapporten framgår också att transpersonernas självrapporterade hälsa, i synnerhet den psykiska hälsan, är sämre än i den övriga befolkningen. Under år 2005 publicerade FHI även rapporten *Homo-sexuellas, bisexuellas och transpersoners hälsosituation* i samma ämne.

I rapporten *I enlighet med skolans värdegrund?* som Skolverket gav ut år 2006 sammanfattas resultaten av ett antal forskarrapporter, i vilka forskarna har granskat ett urval av läroböcker för grundskolan och gymnasieskolan. Uppgiften var att bedöma om och hur läroböckernas innehåll avviker från läroplanernas värdegrund och att identifiera eventuella uttryck för diskriminering eller andra former av kränkningar. Inom ramen för rapporten om kön analyserades även framställningen av transpersoner i läroböckerna. I den sammanfattande rapporten sägs att det mest iögonfallande resultatet av forskarnas granskning är den kraftiga underrepresentationen av transpersoner i text och bild. Lärarhandledningarna ger heller inga uppmaningar till särskild kritisk granskning av text och bild med avseende på transpersoner. Om inte enskilda lärare själva bestämmer sig för att göra en sådan kritisk granskning riskerar transpersoner att bli osynliggjorda och diskriminerade på grund av kön. Sammanfattningsvis konstaterar forskarna att de analyserade läroböckerna överlag är heteronormativa, då transpersoner är mycket sparsamt representerade.

Könstillhörighetsutredningen avlämnade i mars 2007 sitt betänkande *Ändrad könstillhörighet – förslag till ny lag* (SOU 2007:16). I betänkandet föreslås ny lagstiftning i vilken det bl.a. ska finnas en uttrycklig regel som innebär att ändring ska göras av anteckningen i folkbokföringen om vilket kön en person som bytt biologiskt kön tillhör. För en sådan person ska fastställas ett nytt personnummer, som motsvarar den nya könstillhörigheten. Ett beslut om ändrad könstillhörighet ska också innebära att personen ska ha rätt att få ett eller flera nya förnamn. Utredningen föreslår dessutom att en transsexuell person ska ha samma möjligheter som alla andra personer som så önskar att spara könsceller i nedfryst skick och använda dem för att bli förälder genom assisterad befruktning efter den juridiska ändringen av könstillhörigheten. Det nuvarande kravet att en sökande ska vara ogift för att kunna beviljas ändrad könstillhörighet tas i princip bort. Slutligen anser Könstillhörighetsutredningen att tillstånd att få ändrad



könstillhörighet inte längre ska vara förbehållet endast svenska medborgare. Den nya lagen om ändring av könstillhörighet föreslås träda i kraft den 1 juli 2008.

### Utskottets ställningstagande

Som påtalas i Vänsterpartiets motion K312 yrkande 32, Miljöpartiets motion So463 yrkande 27, motion A306 (s) och motion A340 (fp, c, v, mp) saknas i gällande lagstiftning uttryckliga förbud mot diskriminering av transpersoner eller mot diskriminering på grund av könsidentitet. Negativ särbehandling av transsexuella har emellertid, såväl inom EG-rätten som enligt förarbetena till de svenska antidiskrimineringslagarna, ansetts falla under förbuden mot könsdiskriminering.

Diskrimineringskommittén anser i sitt slutbetänkande att befintliga rättsregler inte innebär ett tillräckligt skydd mot diskriminering av transpersoner och drar slutsatsen att det behövs en lagregel som förbjuder sådan diskriminering. Kommittén understryker emellertid också svårigheten att rättsligt avgränsa gruppen transpersoner. Man avvisar såväl att i lagstiftningen försöka införa en uttömmande uppräkningslista av vilka som ingår i personkretsen som att vidga definitionen av begreppet kön i diskrimineringslagstiftningen. I kommitténs förslag avgränsas i stället den skyddsvärda gruppen genom att grunden för den otillåtna särbehandlingen – könsidentitet – klargörs.

Utskottet noterar, bl.a. mot bakgrund av vad som redovisas i FHI:s rapport, att diskriminering av transpersoner tyvärr förekommer, även om det saknas undersökningar som kan ge svar på frågan hur utbredd denna diskriminering är. Okunskapen om transpersoner och deras livssituation kan i allmänhet antas vara stor. Den åtminstone tidigare oförstående och rent av avståndstagande inställning som är väl dokumenterad när det gäller homo- och bisexuella, kan fortfarande antas gälla transpersoner i minst lika hög grad. Någon typ av förbud mot diskriminering som avser könsidentitet kan därför enligt utskottets mening vara motiverad.

Samtidigt delar utskottet Diskrimineringskommitténs bedömning att utformningen av en väl avvägd definition av den skyddsvärda personkretsen medför betydande svårigheter. Som påpekas i kommitténs betänkande råder inte alltid enighet om innebörden av begreppet transpersoner eller vilka grupper som bör räknas in under detta paraplybegrepp. Begreppen kan också förändras över tiden. Inte heller den av kommittén valda definitionen av begreppet könsidentitet framstår som självklar och entydig. Utskottet utgår från att regeringen vid sin beredning av kommitténs betänkande, med beaktande av synpunkter från berörda remissinstanser, noga överväger dessa svårigheter.

I motion A340 (fp, c, v, mp) ställs också kravet att den som utsatts för diskriminering på grund av könsidentitet måste veta att det finns en ombudsman vars mandat inkluderar sådan diskriminering. Utskottet kan konstatera

att Diskrimineringskommittén föreslår en samlad ombudsmannafunktion, Ombudsmannen mot diskriminering, som får tillsynsansvar över samtliga diskrimineringsgrunder. Regeringen har uttalat att de nuvarande ombudsmännen ska slås samman till en myndighet under 2008. Utskottet anser att beredningen av hur den samlade ombudsmannafunktionen ska utformas bör avvaktas.

Utskottet vill inte föregripa beredningen av kommitténs betänkande och avstyrker därför motionerna K312 yrkande 32 (v), So463 yrkande 27 (mp), A306 (s) och A340 (fp, c, v, mp) i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad utskottet nu anfört.

## Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet

### Utskottets förslag i korthet

Här behandlas ett antal motionsyrkanden som gäller diskriminering på grund av etnisk tillhörighet. Förslagen gäller bl.a. sanktionsmöjligheterna i diskrimineringslagstiftningen, talerätten i Nämnden mot diskriminering och ett forskningscentrum om etnisk diskriminering i rättsväsendet. Riksdagen bör avslå samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 4 (s, v, mp) och 5 (v).

### Motionen

*Vänsterpartiet* beskriver sig i motion *A270 yrkandena 12, 13 och 49* vara ett antirasistiskt parti som tar kamp för att bryta den etniska diskrimineringen och för att ge varje människa, oavsett bakgrund, kraft och möjlighet att förverkliga sina drömmar. Partiet anser att brott mot diskrimineringslagstiftningen ska medföra tillräckligt kännbara konsekvenser, och regeringen uppmanas särskilt att se över hur sanktionsmöjligheterna mot arbetsgivare som diskriminerar bör preciseras. En ändring av EDA-lagen begärs också, så att fackliga organisationer ges talerätt i Nämnden mot diskriminering. Även om mycket tyder på att det förekommer en faktisk diskriminering inom rättsväsendet, är forskningen på området enligt partiets bedömning i ett tidigt skede och pekar ibland åt olika håll. Därför bör möjligheterna att inrätta ett forskningscentrum inriktat mot etnisk diskriminering i rättsväsendet ses över.

### Gällande lagstiftning

EDA-lagen, 2003 års lag och de båda lagarna på utbildningsområdet innehåller regler om skadeståndssanktion vid diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religiös eller annan trosuppfattning på de samhällsområden som omfattas av de svenska lagarna i fråga.

Om en arbetsgivare bryter mot diskrimineringsförbudet, såvitt avser bl.a. anställning, utbildning, löne- eller andra anställningsvillkor, uppsägning eller avskedande eller mot förbudet mot repressalier kan arbetsgivaren, enligt 16–18 §§ EDA-lagen, dömas att betala skadestånd för kränkningen och i vissa fall också för annan skada. Även vid brott mot lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever kan enligt 15 § i denna lag skadestånd utges för såväl kränkning som annan skada.

Om en arbetsgivare inte rättar sig efter uppmaning att inkomma med uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet till DO som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn, kan DO enligt 25 § EDA-lagen vid vite förelägga arbetsgivaren att fullgöra sin skyldighet.

Nämnden mot diskriminering har enligt 23 § samma lag till uppgift att besluta om vitesföreläggande mot arbetsgivare som inte uppfyllt sina skyldigheter att vidta aktiva åtgärder mot diskriminering och att pröva överklaganden av DO:s vitesförelägganden.

Beslut om vitesföreläggande mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter att vidta aktiva åtgärder enligt lagen meddelas av nämnden på framställning av DO, eller, om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning, av en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal (26 §).

### **Vissa kompletterande uppgifter**

*Diskrimineringskommittén* anser att det skydd mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning som finns i gällande lagstiftning bör överföras till den av kommittén föreslagna lagen och vidgas till att även omfatta bl.a. vissa delar av utbildningssektorn, allmän sammankomst och offentlig tillställning, värn- och civilplikt, offentlig anställning och offentligt uppdrag.

Vidare föreslås positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet och (liksom i dag) på grund av kön vara tillåten i arbetslivet. Undantag från förbudet mot diskriminering i arbetslivet införs därför. Undantaget är formulerat så att förbudet mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet inte gäller om en arbetsgivares handlingssätt i frågor som gäller anställning, uttagning till anställningsintervju eller andra åtgärder under anställningsförfarandet, befordran eller utbildning för befordran eller annan utbildning är ett led i strävanden att främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet (positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet).

Arbetsgivaren ska också söka se till att det på arbetsplatsen finns arbetstagare med olika etnisk tillhörighet. Det sistnämnda ska dock inte tillämpas om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Den som bryter mot förbuden mot diskriminering (inklusive de bestämmelser som gäller stöd- och anpassningsåtgärder) eller repressalier eller underlåter att fullgöra sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier ska, enligt utredningens förslag, kunna bli skyldig att betala både allmänt och ekonomiskt skadestånd. Möjligheten att utdöma även ekonomiskt skadestånd vidgas till ett antal nya situationer. Kommittén vill exempelvis bryta med tidigare synsätt, att den som diskrimineras i en anställningssituation inte ska kunna få skadestånd. Den som på grund av diskriminering försakats ekonomisk förlust t.ex. för mistad lön ska kunna få skadestånd för detta. Skyldigheten att betala ekonomiskt skadestånd vid bristande uppfyllelse av bestämmelsen om utrednings- och åtgärdsskyldighet i fråga om trakasserier skiljer sig också från nuvarande bestämmelser.

Kommittén anser, men hänvisning till förarbetsuttalanden till gällande diskrimineringslagstiftning, att den styrande principen för beräkningen av allmänt skadestånd bör ändras så att det blir den grad av kränkning som den diskriminerade kan anses ha utsatts för, snarare än bevekelsegrunderna hos den som diskrimineras, som görs till utgångspunkt.

Utredningen föreslår vidare att den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder som huvudregel ska vara skyldig att på begäran av den nya Ombudsmannen mot diskriminering

- lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen,
- lämna uppgifter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild att få ut uppgifter om meriter (arbetslivet och skolan),
- ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen och
- komma till överläggningar med ombudsmannen.

I dag har endast JämO och inte exempelvis DO tillträdesrätt. Utredningen föreslår att ombudsmannen ska ha tillträdesrätt även i fråga om ärenden gällande diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Den som inte rättar sig efter en begäran enligt ovan får av Ombudsmannen mot diskriminering föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Ett beslut om vite får överklagas hos den nya Nämnden mot diskriminering, som ersätter nuvarande Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering.

Nämnden ska hantera vitesföreläggande- och överklagandeärenden för alla diskrimineringsgrunder på alla de samhällsområden som täcks av den föreslagna lagen. Den nya nämnden föreslås på de flesta punkter fungera på samma sätt som de nuvarande. Kommittén föreslår inte någon förändring i jämförelse med nuvarande system av exempelvis regleringen av talerätten i nämnden.

I promemorian *Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund* (Ds 2007:4) ges en forskningsöversikt över arbetsmarknadssituationen för personer med utländsk bakgrund. Orsaker till dagens arbetsmarknadssituation analyseras och erfarenheter av åtgärder riktade till personer med utländsk bakgrund sammanfattas. Den forskare som står bakom promemorian beskriver arbetsmarknadssituationen i Sverige som i många avseenden betydligt sämre för personer med utländsk bakgrund än för personer med svensk bakgrund, då sysselsättningen är lägre och arbetslösheten och andelen som står utanför arbetskraften är högre. Skillnader i sociala bakgrundsfaktorer kan inte förklara merparten av skillnaderna i arbetsmarknadsutfallet. I stället framhålls fyra möjliga tolkningar av vad som kan förklara skillnaderna: kunskaper i svenska och annan ”Sverigespecifik” kunskap, tillgången till de informella nätverk där många jobb tillsätts, ökade krav för anställbarhet på den svenska arbetsmarknaden och diskriminering.

I promemorian *Skadeståndsfrågor vid kränkning* (Ds 2007:10) redovisas slutsatserna av ett uppdrag att bl.a. utreda frågan om det finns anledning att göra några ändringar i gällande regler om ideellt skadestånd för kränkning. Utredaren diskuterar bl.a. det faktum att Högsta domstolen genom dom NJA 2006, s. 170, efter en jämförelse med kränkingsersättningen vid vissa allvarliga brott sänkte det av hovrätten bestämda skadeståndet för diskriminering av två homosexuella restauranggäster. Enligt utredaren stämmer HD:s dom väl med de hänsyn till brottsoffren som präglar svensk lagstiftning och den stora allmänhetens inställning; att högre ersättning för kränkning skulle utgå vid diskriminering än vid allvarlig brottslighet kunde lätt uppfattas som stötande. Ett alternativ som diskuteras i promemorian för att om möjligt undvika en sådan jämförelse vore att höja ersättningsnivåerna på grund av brott så att de ter sig rimliga i förhållande till praxis vid diskriminering. Utredaren stannar emellertid vid att i stället föreslå att skadeståndet vid diskriminering, som delvis anses fylla andra ändamål än vanligt skadestånd, ska få en särskild beteckning – diskrimineringsersättning – och att dess preventiva funktion betonas i lagtexten. Ändringen föreslås ske samtidigt som en sammanhållen diskrimineringslagstiftning genomförs i enlighet med Diskrimineringskommitténs förslag.

Invandrarverket presenterade i november 2006 rapporten *Upplevelser av diskriminering hos utrikes födda personer i Sverige 2005*. Rapporten beskriver upplevelser av diskriminering i nio situationer, exempelvis vid kontakter med myndigheter, på arbetsplatsen och på bostadsmarknaden. Resultaten visar bl.a. att 22 % uppger att de upplevt sig diskriminerade på arbetsplatsen en eller flera gånger under 2005. Vidare framgår att nästan 40 % av alla intervjuade upplevt etnisk diskriminering under 2005 i någon av de nio situationer som omfattas av undersökningen. Det var dock endast en minoritet som uppgav mer omfattande erfarenheter av diskriminering som de fått inom olika situationer eller samhällsområden. Exempelvis upplevde endast 6 % diskriminering i fyra eller flera situationer eller

områden. Den slutsats som dras i rapporten är att diskrimineringsupplevelser i huvudsak sker i form av subjektiva erfarenheter kopplade till en bestämd situation.

I september 2006 inrättades en *Delegation för romska frågor* (dir. 2006:101). Delegationen ska vara nationellt pådrivande i arbetet med att förbättra romers situation i Sverige. Den ska utreda deras situation och lämna förslag om hur romers livsvillkor i samhället ska kunna förbättras. Delegationen ska också främja och stödja kommunala projekt och verksamheter som syftar till att förbättra romers situation. Delegationen beräknas avsluta sitt arbete den 31 december 2009.

I december 2006 överlämnade regeringen i ett och samma dokument Sveriges 17:e och 18:e *rapport till FN:s kommitté för avskaffande av rasdiskriminering* (daterad 12 december 2006), i enlighet med den internationella konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering (jfr prop. 1970:87). I rapporten sammanfattar regeringen den svenska lagstiftningen på området och presenterar de åtgärder som utförs av svenska myndigheter för att motverka diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Efter regeringsbeslut (Ju 2003/3668/DOM) upprättades inom *rättsväsendet* år 2003 inom Rikspolisstyrelsen, Riksåklagaren (numera Åklagarmyndigheten), Domstolsverket och Kriminalvården, i samråd med DO och HomO, särskilda kompetensstrategier i diskrimineringsfrågor. Strategierna syftar till ett långsiktigt, heltäckande och kontinuerligt arbete med diskrimineringsfrågor. Åtgärder med anledning av strategierna har bl.a. gällt informationsinsatser till personalen om orsaker till diskriminerande beteenden och förekomsten av sådana i den egna verksamheten.

I samarbete med och med finansiering från Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige kommer Rikspolisstyrelsens polishögskola att genomföra en *verksamhetsanpassad pilotutbildning i mänskliga rättigheter* för poliser, åklagare, domare, kriminalvårdare och advokater. Målet är att öka kunskapen om mångfald, mänskliga rättigheter och vikten av ett professionellt bemötande med hänsyn till individers olika kulturella och andra särdrag i hela rättskedjan. Utbildningen förläggs till Blekinge län och pågår under 2007.

*Brottsförebyggande rådet (Brå)* har givits i uppdrag att undersöka diskriminering i rättsprocessen av tilltalade och målsägande med utländsk bakgrund. Syftet är att undersökningen ska kunna ligga till grund för en bedömning av de ytterligare insatser som kan behövas för att säkerställa att diskriminering inte förekommer inom rättsväsendet. Uppdraget ska redovisas senast den 31 oktober 2007.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis instämma i vad som sägs i Vänsterpartiets motion A270 om vikten av att brott mot diskrimineringslagstiftningen ska ha tillräckligt kännbara konsekvenser. Som regeringen påpekade i budgetpropositionen (prop. 2006/07:1 utg.omr. 13) är en tuffare lagstiftning, som innebär att det kostar att diskriminera, ett sätt att komma till rätta med diskrimineringen. Skadestånden ska vara kännbara vid diskriminering i såväl offentliga som privata verksamheter.

### *Vissa frågor om etnisk diskriminering*

Vänsterpartiet föreslår i motionens yrkande 12 att regeringen ska se över hur sanktionsmöjligheterna gentemot arbetsgivare som diskriminerar bör preciseras. Diskrimineringskommittén har inom ramen för sitt arbete nyligen gjort en översyn av bl.a. sanktionsmöjligheterna i diskrimineringsmål. Regeringen har också aviserat att den kommer att se över hur regleringen av ersättning för kränkning vid diskriminering bör utformas, bl.a. genom den utredning som redovisas i promemorian *Skadeståndsfrågor vid kränkning* (Ds 2007:10) och som enligt vad utskottet erfarit kommer att ingå i beredningen av Diskrimineringskommitténs förslag. Yrkande 12 i Vänsterpartiets motion A270 får därmed anses vara väsentligen tillgodosett och behöver inte föranleda något uttalande från riksdagens sida.

När det gäller frågan om fackliga organisationers talerätt i Nämnden mot diskriminering får Vänsterpartiets motion A270 yrkande 13 förstås som att partiet önskar att den fackliga talerätten görs primär i förhållande till ombudsmannens. I nuvarande reglering gäller det omvända förhållandet. I förarbetena till denna reglering (prop. 1999/2000:143 s. 98) motiveerade regeringen sitt – senare av riksdagen godkända (bet. 2000/01:AU3, rskr. 2000/01:4) – förslag att ombudsmännen skulle ges den primära talerätten i Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering på följande sätt:

Tillsynsansvaret ligger i första hand på ombudsmännen. Deras möjligheter att ansöka om vitesföreläggande bör därför inte begränsas genom att göras sekundär i förhållande till organisationernas talerätt. Ombudsmännen har dessutom en överblick och kunskap på området som många gånger är överlägsen de fackliga organisationernas. Oberoende av den fackliga organisationens inställning bör därför ombudsmannen kunna fullfölja ett krav som gäller aktiva åtgärder. Det föreligger också en risk för onödig tidsutdräkt om ombudsmannen måste avvakta eller först förhöra sig om den fackliga organisationen avser att föra talan. Det finns inte heller av processuella skäl anledning att begränsa ombudsmännens talerätt. Tvärtom får en ordning med primär talerätt för ombudsmännen anses begränsa tillämpningssvårigheter av bl.a. processuell art.

Diskrimineringskommittén anser i sitt slutbetänkande att Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering bör slås ihop till en ny nämnd mot diskriminering, men föreslår ingen förändring av ombudsmännens och de fackliga organisationernas talerätt.

Utskottet anser för sin del att de skäl som den dåvarande regeringen angav för den nu gällande ordningen fortfarande har giltighet. Utskottet delar därför Diskrimineringskommitténs bedömning att talerätsordningen i tvister som gäller arbetsgivares underlåtelse att vidta aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning inte bör förändras. Utskottet kan därmed inte ställa sig bakom kraven i Vänsterpartiets motion A270 yrkande 13.

### *Forskning om etnisk diskriminering i rättsväsendet*

När det gäller frågan om inrättande av ett forskningscentrum inriktat mot etnisk diskriminering i rättsväsendet, som väcks i yrkande 49 i Vänsterpartiets motion A270, vill utskottet till att börja med hänvisa till ett uttalande av utbildningsutskottet (bet. 2006/07:UbU5 s. 13) med anledning av ett yrkande med likalydande innehåll.

Utbildningsutskottet framhöll att statsmakterna endast fattar övergripande beslut om fördelningen av de statliga forskningsmedlen. Den närmare medelsfördelningen beslutas av forskningsfinansierande myndigheter, universitet och högskolor. Utbildningsutskottet påpekade slutligen vad gäller forskningscentrum att lärosätena har befogenhet att inom ramen för de anslag som statsmakterna tilldelar dem inrätta och driva sådana centrum.

Utskottet vill också upprepa vad som sagts i ett tidigare betänkande (2006/07:AU1 s. 53) med anledning av avvecklingen av Arbetslivsinstitutet om att forskningskvalitet kan säkerställas när finansieringen söks i konkurrens och att det enligt utskottets mening inte bör vara regeringen som avgör vilken forskning som ska prioriteras och bedrivs.

Utskottet vill slutligen också peka på den möjlighet regeringen har att, genom avgränsade forsknings- och utredningsuppdrag till myndigheter som Brå och till enskilda forskare som författaren bakom promemorian *Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund* (Ds 2007:4), säkerställa ett gott kunskapsunderlag för den vidare utformningen av en offensiv politik mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Utskottet anser att Vänsterpartiets motion A270 yrkande 49 bör avslås.

Sammanfattningsvis avstyrker utskottet motion A270 yrkandena 12, 13 och 49 (v).



## Diskriminering på grund av funktionshinder

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas ett par motionsyrkanden som gäller diskriminering på grund av funktionshinder. Yrkandena gäller bl.a. förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och den amerikanska ADA-lagstiftningen. Riksdagen bör avslå båda motionsyrkandena.

Jämför reservation 6 (s, v, mp).

### Motionerna

*Vänsterpartiet* hävdar i motion *So382 yrkande 8* att partiet länge har krävt en lagstiftning mot diskriminering av funktionshindrade och anser det vara glädjande att Diskrimineringskommittén kommit med förslag om en sammanhållen diskrimineringslag där funktionshinder inkluderas. Partiet menar att Diskrimineringskommitténs förslag snarast bör genomföras.

I motion *A241 yrkande 2* anser *Anne Marie Brodén (m)* att en översyn bör göras av möjligheten att införa en lagstiftning motsvarande ADA-lagstiftningen i USA, för att förhindra kränkning och diskriminering av människor med funktionshinder.

### Gällande lagstiftning

FUDA-lagen, 2003 års lag och de båda lagarna på utbildningsområdet förbjuder diskriminering på grund av funktionshinder på de samhällsområden som omfattas av nu gällande diskrimineringslagar, med undantag för områdena socialtjänsten m.m., socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäringen och hälso- och sjukvården. FUDA-lagen har en särskild regel (6 §) som innebär att arbetsgivaren i vissa situationer är skyldig att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder så att den som har ett funktionshinder kommer i en s.k. jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder. Från och med den 1 december 2006 omfattar förbudet mot direkt diskriminering inte bara anställningssituationen utan även pågående anställning.

I svensk lagstiftning (liksom inom EG-rätten) finns även bestämmelser som uppställer krav på tillgänglighet och andra typer av anpassning för att tillgodose funktionshindrades behov i exempelvis förvaltningslagen (1986:223), plan- och bygglagen (1987:10), lagen (1979:558) om handikappanpassad kollektivtrafik, skollagen (1985:1100), arbetsmiljölagen (1977:1160) och postlagen (1993:1684).

## Vissa kompletterande uppgifter

Enligt *Diskrimineringskommitténs* förslag överförs diskrimineringsförbuden avseende funktionshindrade från gällande lagstiftning till den föreslagna lagen om förbud och andra åtgärder mot diskriminering. Skyddet för funktionshindrade föreslås emellertid vidgas till att även omfatta de samhällsområden som i dag, när det gäller denna grupp, undantas i 2003 års lag enligt vad som redovisats ovan. Diskrimineringsförbudet vidgas dessutom till samhällsområden som inte omfattas alls av gällande lagstiftning, bl.a. vissa delar av utbildningssektorn, allmän sammankomst och offentlig tillställning, värn- och civilplikt, offentlig anställning och offentligt uppdrag.

På motsvarande sätt som enligt nuvarande lagstiftning på arbetslivsområdet ska diskrimineringsförbudet gälla även då skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en s.k. jämförbar situation. En sådan reglering föreslås även på andra samhällsområden.

Diskrimineringskommittén beskriver i slutbetänkandet (SOU 2006:22 del 2 s. 65f.) den amerikanska lagstiftningen mot diskriminering av funktionshindrade, *Americans with Disabilities Act (ADA)*.

I *Americans with Disabilities Act (ADA)* ges funktionshindrade skydd mot diskriminering på en rad samhällsområden. [- - -] ADA:s skydd mot diskriminering inbegriper krav på att det i viss utsträckning vidtas rimliga anpassningsåtgärder. [- - -]

Statliga och lokala myndigheter måste enligt ADA erbjuda bl.a. service eller verksamhet på jämlika villkor åt funktionshindrade. I lagen uttrycks kravet att en verksamhet (byggnader m.m.) i sin helhet är fysiskt tillgänglig. Otillgänglighet kan även hänföras till möjligheten till kommunikation med myndigheten. [- - -] Anpassningsåtgärder kan krävas avseende transportmedel och vänthallar samt i form av ersättningsstrafik till otillgänglig linjetrafik med buss. Tillhandahållande av lokaler etc. omfattar verksamhet som bedrivs på t.ex. restauranger, hotell och biografier. [- - -] I ADA behandlas även hinder för funktionshindrade att ta del av telekommunikationer och annonser i TV-utsändningar.

Med finansiering från Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige arrangerade Handikappförbundens samarbetsorgan (HSO), Sveriges handikappförbunds internationella biståndsförening (Shia), Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam) och Handikappombudsmannen (HO) den 3 december 2006 en *konferens om funktionshindrades mänskliga rättigheter* för att uppmärksamma Internationella handikappdagen.

Den 30 mars 2007 skrev Sverige under *FN:s konvention om mänskliga rättigheter för personer med funktionshinder*, vilken antogs av generalförsamlingen i december 2006. Konventionen ställer krav på tillgänglighet till både lokaler och kommunikationer, men också till information och service.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet anser det mycket angeläget att tillgängligheten i samhället ökas för såväl fysiskt som psykiskt funktionshindrade, barn som vuxna. Lika viktigt är det att motverka att människor kränks eller diskrimineras på grund av sitt funktionshinder. Arbetet med att verka för funktionshindrades mänskliga rättigheter bör bedrivas på alla samhällsplan, från den lokala arenan till den globala. I det sammanhanget är det, enligt utskottets mening, ytterst välkommet att Sverige i mars 2007 undertecknade FN:s konvention om mänskliga rättigheter för personer med funktionshinder.

Vänsterpartiet finner i motion So382 yrkande 8 det glädjande att Diskrimineringskommittén kommit med förslag till en sammanhållen diskrimineringslag där funktionshinder inkluderas och anser att förslaget snarast bör genomföras. Utskottet anser inte att beredningen av kommitténs betänkande bör föregripas och kan därför inte ställa sig bakom motion So382 yrkande 8 (v).

När det gäller förslaget i motion A241 yrkande 2 (m) om en översyn av möjligheten att införa en lagstiftning motsvarande den amerikanska ADA-lagstiftningen kan utskottet konstatera att Diskrimineringskommittén nyligen genomfört en omfattande översyn av diskrimineringslagstiftningen och ägnat stor uppmärksamhet åt frågan om hur kränkning och diskriminering av funktionshindrade kan förhindras. Att i dagsläget påbörja en ny översyn i linje med vad som föreslås i motionen framstår enligt utskottets mening därför inte som motiverat. Vidare anser utskottet att en jämförelse mellan enskilda lagar från skilda rättssystem är en uppgift som svårligen låter sig göras. Utskottet har emellertid, mot bakgrund av den mycket begränsade information som kunnat inhämtas, ingen anledning att anta att skyddet mot kränkningar och diskriminering av funktionshindrade på väsentliga punkter skulle vara sämre i Sverige än i USA. Utskottet anser inte att motion A241 yrkande 2 (m) bör föranleda någon åtgärd.

Utskottet föreslår att motionerna So382 yrkande 8 (v) och A241 yrkande 2 (m) avslås.

## Frågor om rekrytering m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas ett antal motionsförslag om rekrytering m.m. Förslagen gäller bl.a. kravprofiler, utvecklade rekryteringsrutiner och Europarådets nivåskala. Riksdagen bör avslå samtliga motionsyrkanden.

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

## Motionerna

*Vänsterpartiet* anser i sin integrationspolitiska motion A270 yrkandena 14–16 att arbetsgivare bör åläggas att före rekrytering fastställa kravprofiler för de formella kvalifikationer som ställs för en anställning, för att motverka etnisk diskriminering. Partiet begär att regeringen ska återkomma med förslag om hur sådana obligatoriska kravprofiler bör utformas. En samlad översyn bör göras över hur diskriminerande praktiker i rekrytering och arbetslivskarriär kan motverkas med hjälp av utvecklade rekryteringsrutiner. Styrkt tvärkulturell kompetens och flerspråkighet ska räknas som meriter vid alla offentliga anställningar.

I motion *So201 yrkande 6 av Barbro Westerholm (fp)* sägs att kompetens och livserfarenhet, inte kronologisk ålder, bör vara avgörande vid utnämningar till olika uppdrag.

*Göran Lindblad (m)* anser i motion A225 att Europarådets nivåskala för att bedöma språkkunskaper bör användas på den svenska arbetsmarknaden för att underlätta att tydliga, men samtidigt rimliga, krav ställs på arbetssökande. Därmed skulle diskriminering kunna motverkas.

## Gällande lagstiftning

Enligt 11 kap. 9 § RF ska vid tillsättning av statlig tjänst avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Grundprincipen är annars att rätten att anställa är fri. Den inskränks dock genom bl.a. vissa regler i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och lagarna mot diskriminering på arbetslivets område.

Förbud mot diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning gäller enligt jämställdhetslagen respektive 1999 års diskrimineringslagar vid bl.a. beslut i en anställningsfråga, vid uttagning av en arbetssökande till anställningsintervju och vid vidtagande av annan åtgärd under anställningsförfarandet. Lagarna skyddar mot såväl direkt som indirekt diskriminering. Förbudet mot direkt diskriminering gäller dock inte vid bl.a. anställning om visst kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder respektive sexuell läggning är nödvändig på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

I 17 § andra stycket jämställdhetslagen finns även undantag från förbudet mot diskriminering på grund av kön om särbehandlingen är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet och det inte är fråga om tillämpning av lönevillkor eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga (positiv särbehandling på grund av kön).

Några regler om vilka krav som ska uppställas vid anställning finns i princip inte, vare sig av mer generell art eller för olika slag av tjänster och befattningar.

## Vissa kompletterande uppgifter

*Diskrimineringskommittén* föreslår att de nuvarande förbuden mot direkt och indirekt diskriminering vid bl.a. beslut i en anställningsfråga och vid åtgärder under anställningsförfarandet med vissa undantag utvidgas till de nya diskrimineringsgrunderna ålder och könsidentitet. Samtidigt föreslår kommittén ett undantag från förbudet mot diskriminering i arbetslivet för positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet. Förbudet mot diskriminering ska inte gälla om en arbetsgivares handlingssätt i sådana frågor är ett led i strävanden att främja likabehandling oavsett etnisk tillhörighet (positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet). Kommittén anser också att den positiva särbehandling på grund av kön som tillåts i arbetslivet i gällande lagstiftning bör föras över till den nya lagen.

Som tidigare nämnts presenterade Anonymitetsutredningen i sitt betänkande *Avidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald* (SOU 2005:115) ett förslag till en metod för avidentifierade ansökningshandlingar. Den av utredningen föreslagna metoden är endast tänkt att användas för att ta fram vilka sökande som ska kallas till intervju. När det har skett, sköts anställningsproceduren på vanligt sätt, och vid själva anställningsbeslutet beaktas också på vanligt sätt all relevant information. Enligt utredningen förutsätter metoden att arbetsgivaren på förhand fastställer en kravprofil med de formella kvalifikationer som önskas.

Den förra regeringen beslutade i september 2006 (Fi2006/227 delvis) att genomföra en *försöksverksamhet med avidentifierade ansökningshandlingar* vid sju myndigheter. Försöket ska pröva om och på vilket sätt en metod med avidentifierade ansökningshandlingar bidrar till en rekrytering fri från diskriminering, med kompetensen i fokus, och till att öka mångfalden. Försöket pågår fr.o.m. den 1 januari 2007 t.o.m. den 31 december 2007.

År 2005 uppdrog regeringen åt DO att i samråd med de övriga ombudsmännen mot diskriminering utreda om det finns rättsliga eller andra hinder för och belysa för- och nackdelar med att använda s.k. diskrimineringstester (*situation testing*) för att säkra bevisning i diskrimineringsärenden. DO föreslog i sin rapport från september 2005 *Diskrimineringstester som bevismedel* (dnr. 419-2005 ab. 13) att – mot bakgrund av oklarheter gällande bl.a. gränserna för brottsprovokation, metodens kostnadseffektivitet och frågan om metoden är förenlig med kraven på myndigheters opartiskhet (1 kap. 9 § RF) – en utredning tillsätts för att närmare än som varit möjligt inom ramen för DO:s uppdrag utreda frågan ytterligare.

Integrationsverket hade under år 2006 ett regeringsuppdrag att göra en diskrimineringsstudie av rekrytering på arbetsmarknaden enligt diskrimineringstestmetoden. Internationella arbetsorganisationen (ILO) besitter expertis på området och ombads att utföra den svenska studien. I studien, som presenterades i december 2006, sökte par av infödda ungdomar med helt likvärdiga kvalifikationer och språkkunskaper, men där hälften av ungdomarna hade svenskfödda föräldrar och den andra hälften föräldrar födda i Mellanöstern, samma arbeten. Resultaten i studien *Discrimination against*

*native Swedes with immigrant origin in access to employment* visar att det i genomsnitt var tre gånger svårare för dem som hade sin bakgrund i Mellanöstern att gå vidare i urvalsprocessen och att slutligen få ett erbjudande om arbete.

I en interpellationsdebatt den 13 mars 2007 meddelade integrations- och jämställdhetsminister Nyamko Sabuni att regeringen ämnar tillsätta en utredning med uppdrag att undersöka om resultatet av diskriminerings tester (*situation testing*) ska kunna användas som bevismedel av ombudsmännen mot diskriminering. Enligt underhandsuppgifter till utskottet väntas utredningsdirektiv vara klara till hösten 2007.

I maj 2006 tillsattes *Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet* (dir. 2006:55). Utredningens uppgift är att lämna förslag till lagreglering av skydd för den personliga integriteten i arbetslivet. Förslagen lagreglering ska klargöra både när viss kontroll av arbetstagare och arbets sökande får ske och hur den information sådan kontroll genererar får behandlas. Förslaget ska särskilt reglera kontroll genom hälso- och drogtester, kontroll av e-post, loggning av Internetbruk, övrig loggning och under vilka förutsättningar en arbetsgivare får begära att se utdrag ur belastningsregistret. Lagreglering av andra områden ska också övervägas. Förslaget ska klargöra vilka som ska omfattas av skyddet. Förslaget ska vidare i möjligaste mån likställa skyddet för arbetstagare och arbets sökande i privat och offentlig sektor. Utredningen beräknas avsluta sitt arbete den 15 januari 2008.

Enligt information från *Europarådet* är dess s.k. nivåskala (*The Common European Framework of Reference for Languages [CEFR]*) översatt till 35 språk, inklusive vissa icke-europeiska språk som japanska och arabiska. Den används bl.a. för att utbilda lärare och för att utforma examina. I februari 2007 hölls en konferens, *The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) and the development of language policies*, som bl.a. behandlade frågan om nivåskalans användning i utformandet av internationellt jämförbara examina.

### Utskottets ställningstagande

I Vänsterpartiets motion A270 yrkandena 14–16, motion So201 yrkande 6 (fp) och motion A225 (m) lämnas förslag som på olika sätt syftar till att minska risken för diskriminering i rekryteringssituationer i bl.a. arbetslivet. Utskottet finner ambitionerna vällovliga. För att lägga grunden till en långsiktigt sund ekonomisk utveckling och skapa utrymme för en ökad välfärd i Sverige, behöver rekryteringen av kompetent arbetskraft säkras. Diskriminering, oavsett om den sker med hänvisning till kön, etnisk tillhörighet eller någon annan i sammanhanget ovidkommande faktor, motverkar uppfyllandet av en sådan målsättning.

Med detta sagt vill utskottet emellertid framhålla att grundprincipen på arbetsmarknaden bör vara att rekryteringsprocessen är en fråga mellan arbetsmarknadens parter. Arbetsgivaren kan antas ha störst kännedom om

vilken typ av kompetens som behövs på arbetsplatsen i den givna rekryteringssituationen och bör ges frihet att välja den kandidat som bedöms bäst kunna klara arbetsuppgifterna, så länge förfarandet inte strider mot gällande lagstiftning.

Som redovisats har Anonymitetsutredningen presenterat ett förslag till en metod för ett anonymiserat ansökningsförfarande. Försök med anonymiserade ansökningar genomförs också inom den offentliga sektorn. Utskottet anser att ett sådant förfarande kan vara en väg att minska risken för diskriminering i arbetslivet, då det kan öka möjligheterna att exempelvis en person med utländskt klingande namn får möjlighet att komma till en intervju, och därmed ökar chanserna till anställning. Europarådets nivåskala för att bedöma språkkunskaper, som nämns i motion A225, för att beskriva vilka kvalifikationer som erfordras för en viss tjänst kan också vara ett användbart verktyg för arbetsgivaren.

Utskottet vill dock betona att staten inte i onödan ska pålägga företagen ytterligare reglering, utan att användningen av denna typ av instrument i rekryteringsarbetet i huvudsak bör vara frivillig. Utskottet kan därför inte ställa sig bakom motionsförslagen och vill i sammanhanget påminna om att regeringen i budgetpropositionen (prop. 2006/07:1) meddelat sin avsikt att på fyra år minska de svenska företagens regelbörda med 25 %.

Utskottet avstyrker motion A270 yrkandena 14–16 (v), motion So201 yrkande 6 (fp) och motion A225 (m).

## Rättegångskostnader i diskrimineringsmål

### Utskottets förslag i korthet

Här behandlas ett motionsförslag om ansvaret för rättegångskostnader i diskrimineringsmål. Riksdagen bör avslå yrkandet.

Jämför reservation 9 (v).

### Motionen

I sin integrationspolitiska motion *A270 yrkande 24* gör *Vänsterpartiet* bedömningen att för den som inte är medlem i eller inte har stöd av en facklig organisation eller av DO kan risken att få stå för motpartens rättegångskostnader antas vara en mycket starkt processavhållande faktor. Därför anser partiet att reglerna för ansvaret för rättegångskostnader i diskrimineringsmål bör ändras.

### Gällande lagstiftning

Mål om t.ex. tillämpningen av bestämmelserna om direkt och indirekt diskriminering ska på arbetslivsområdet handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Enligt en undantagsbestämmelse i

5 kap. 2 § kan domstolen förordna om att vardera parten ska bära sina rättegångskostnader, dvs. att den part som förlorat målet endast behöver betala de egna rättegångskostnaderna om han eller hon hade skäligen anledning att få tvisten prövad.

I mål som gäller tillämpning av bestämmelser enligt 2003 års lag och de båda lagarna på utbildningsområdet tillämpas som huvudprincip reglerna i 18 kap. rättegångsbalken om att förlorande part betalar bådas rättegångskostnader. Även i de tre nämnda lagarna finns emellertid undantagsbestämmelser med samma innehåll som i 5 kap. 2 § lagen om rättegången i arbetstvister. Vid mål om tillämpningen av förbudet mot diskriminering eller förbudet mot repressalier enligt 2003 års lag när någon av ombudsmännen för talan som part gäller enligt 20 § andra stycket samma lag emellertid inte undantaget.

### Vissa kompletterande uppgifter

I betänkandet från *Utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet* anfördes att få diskrimineringsfall går till domstol i Sverige. Utredaren ansåg att facket och ombudsmännen i praktiken har monopol i arbetslivsärenden, eftersom en individ riskerar så mycket ekonomiskt om han eller hon bestämmer sig för att driva fallet själv eller med hjälp av en privat advokat. Utredaren sade sig också se en risk för att Rättshjälpsmyndigheten kommer att anse att en stämningsansökan om diskriminering inte kan få framgång om fack eller en ombudsman avstår från att driva fallet. Därför föreslog utredaren, mot bakgrund av att han ansåg att det behövs fler prejudikat på jämlikhetsområdet i Sverige och att systemet i praktiken utesluter privata jurister från arbete på detta område, inrättandet av en särskild jämlikhetsfond. Denna fond skulle användas för att utveckla fall som kan leda till vägledande prejudikat. Utredaren menade att fonden borde kunna användas med hänsyn till alla diskrimineringsgrunder som är uppräknade i de olika lagarna (kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning och eventuellt ålder). Fonden var tänkt att stå öppen för ansökningar från såväl privatpersoner som organisationer.

När det gäller frågan om rättegångskostnader föreslår *Diskrimineringskommittén* att i mål som gäller arbetslivet ska bestämmelserna i 5 kap. 2 § lagen om rättegången i arbetstvister även fortsättningsvis gälla, dvs. att rätten kan förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad om den part som förlorar målet hade skäligen anledning att få tvisten prövad. I mål som gäller andra samhällsområden än arbetslivet föreslås domstolen kunna förordna att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier förlorat målet och hade skäligen anledning att få tvisten prövad. Liksom i 2003 års lag ska detta undantag dock inte gälla när Ombudsmannen mot diskriminering som part för talan. Som motiv anger kommittén att en bestämmelse om att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad kan leda till resultat som i



det enskilda fallet kan framstå som oskäligen eller betungande. Så kan vara fallet om ombudsmannen i ett mål förlorat och motparten, som är ett mindre företag eller en privatperson, får betala sina egna rättegångskostnader. För företaget eller privatpersonen kan kostnaden att bära sina egna rättegångskostnader medföra betydande ekonomiska konsekvenser. Även om målet principiellt är intressant kan det för företaget eller privatpersonen upplevas som oskäligt när dessutom bekräftelse fås att diskriminering inte förelegat.

### Utskottets ställningstagande

Utskottet vill med anledning av Vänsterpartiets motion A270 yrkande 24 om rättegångskostnaderna i diskrimineringsmål understryka vikten av att den som har fått sina mänskliga rättigheter kränkta genom att ha blivit utsatt för diskriminering måste ges en rimlig chans att söka upprättelse. Med bistånd från sin arbetstagarorganisation eller från den av de fyra ombudsmännen vars tillsynsområde målet gäller, minskas den enskildes ekonomiska risktagande. Även bestämmelsen om att domstolen kan förordna att den förlorande parten i diskrimineringsmål endast behöver betala sina egna rättegångskostnader om han eller hon hade skälig grund att få tvisten prövad begränsar riskerna för bl.a. privatpersoner som vill hävda sin rätt. Möjligheten för enskilda att med låg risk driva sin sak kan emellertid inte utsträckas alltför långt. Utskottet ser ett allmänt värde, såväl för den enskilde själv som för rättssystemet, i att systemet för ansvar för rättegångskostnader inte inbjuder till onödigt, tidsödande och kostsamt processande.

Diskrimineringskommittén föreslår i sitt slutbetänkande att gällande regler om rättegångskostnader i diskrimineringsmål bör föras över till den föreslagna sammanhållna lagen om förbud och andra åtgärder mot diskriminering, men att det i fortsättningen endast bör vara på arbetslivsområdet som det ovan diskuterade undantaget gäller då någon av ombudsmännen för talan som part.

Utskottet anser att beredningen av Diskrimineringskommitténs förslag bör avvaktas och avstyrker motion A270 yrkande 24 (v).

## Övriga diskrimineringsfrågor

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas övriga diskrimineringsfrågor. De två motionsförslagen rör homofobi respektive ohälsa hos diskriminerade. Riksdagen bör avslå båda yrkandena.

Jämför reservation 10 (mp).

## Motionerna

Homofobi är enligt *Miljöpartiets* motion A221 yrkande 3 ett fenomen som eldar på och bevakar den heterosexuella manliga respektive kvinnliga normen. Den värnar stereotypa uttryck inom respektive könsroll och fördömer det som ligger utanför. Miljöpartiet anser att förskolor, grund- och gymnasieskolor, idrottsrörelsen och andra ungdomsrörelser har ett mycket stort ansvar att lyfta fram och diskutera både de homofobiska tendenser som kan finnas inom den egna verksamheten och den förtryckande tystnaden. Hela samhällsapparaten behöver ta ett aktivt ansvar för att motverka homofobin och därmed hjälpa till att lösgöra mansrollen.

*Anne Marie Brodén (m)* anser i motion A241 yrkande 1 att diskrimineringslagstiftningen bör ses över i syfte att förbättra för och motverka ohälsa hos människor som i dag upplever sig bli kränkta.

## Gällande lagstiftning

SEDA-lagen, 2003 års lag och de båda lagarna på utbildningsområdet förbjuder diskriminering på grund av sexuell läggning på alla samhällsområden som omfattas av de svenska antidiskrimineringslagarna.

## Vissa kompletterande uppgifter

*Diskrimineringskommittén* föreslår bl.a. att straffbestämmelsen om olaga diskriminering i 16 kap. 9 § brottsbalken ändras så att "homosexuell läggning" ersätts med "sexuell läggning".

Kommitténs förslag innebär vidare att förbudet mot diskriminering på grund av sexuell läggning i de nuvarande antidiskrimineringslagarna utvidgas till att gälla fler samhällsområden, bl.a. vissa delar av utbildningssektorn, allmän sammankomst och offentlig tillställning, värn- och civilplikt och offentlig anställning och offentligt uppdrag. De ökade kraven på aktiva åtgärder gäller även diskriminering på grund av sexuell läggning. Slutligen övergår tillsynsansvaret, enligt utredningens förslag, från HomO till den nya Ombudsmannen mot diskriminering.

*Europaparlamentet* antog i januari 2006 en resolution mot homofobi i Europa (RSP/2005/2666). I resolutionen skriver parlamentet att homofobi kan definieras som en irrationell rädsla för och motvilja mot homosexualitet och homo-, bi- och transsexuella personer (HBT-personer) grundad på fördomar som kan jämföras med rasism, främlingsfientlighet och antisemitism. Parlamentet fördömde all diskriminering på grund av sexuell läggning och uppmanade medlemsstaterna och kommissionen att intensifiera kampen mot homofobi genom utbildning, såsom kampanjer mot homofobi i skolor, på universitet och i massmedier, och genom administrativa, rättsliga och lagstiftande åtgärder.

I forskarantologin *Hälsa, vård och strukturell diskriminering* (SOU 2006:78) från Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering beskrivs hälso- och sjukvården som ett område som varit oerhört eftersatt i fråga om forskning om den strukturella diskrimineringens konsekvenser för personer med invandrarbakgrund. Antologins redaktörer menar att de studier som presenteras visar på ett starkt samband mellan upplevd diskriminering (både mellanmänsklig och institutionell) och psykisk och fysisk ohälsa bland utrikes födda i det svenska samhället. Studierna visar en variation mellan utlandsfödda kvinnor och män, men ännu större mellan utlandsfödda kvinnor respektive män och infödda kvinnor respektive män. Resultaten pekar på att den psykiska ohälsan är högre bland utlandsfödda män än infödda män och att den psykiska och fysiska ohälsan är högre bland utlandsfödda kvinnor än infödda kvinnor. Detta tyder enligt de författare som bidragit till antologin på att rasism, vardaglig diskriminering, erfarenheter av orättvisa och kränkande behandlingar har effekter på den fysiska och psykiska hälsan, effekter som går bortom en analys av enbart de socioekonomiska förhållandena.

*Diskriminering – ett hot mot folkhälsan* är en slutrapport från 2006 från projektet Diskriminering och hälsa (DH). Projektet har pågått 2004–2006 i samverkan mellan Statens folkhälsoinstitut (FHI) och ombudsmännen DO, HO och HomO och har huvudsakligen varit finansierat av medel från Europeiska kommissionen. Viktiga syften har enligt rapporten från FHI varit att utveckla metoder för att mäta diskriminering och hälsa, klargöra vilka samband som finns mellan diskriminering och hälsa, utveckla indikatorer för diskriminering och sedan sprida resultaten till nationell, regional och lokal nivå. Enligt en befolkningsundersökning (den nationella folkhälsoenkäten) som DH har analyserat är diskrimineringen vanlig, tar sig olika uttryck i samhället och har samband med kön, ålder, födelseland, funktionshinder och sexuell läggning. Diskriminering förekommer även inom institutioner som är viktiga för människors hälsa: Försäkringskassan, arbetsförmedlingen och hälso- och sjukvården. Enligt undersökningen är sambanden mellan diskriminering och ohälsa (i synnerhet psykisk ohälsa) starka eller till och med mycket starka. Trots att DH klargjort att sambanden mellan diskriminering och ohälsa är starka återstår många frågetecken. Forskningsinsatser bör enligt FHI:s mening därför göras i framtiden i syfte att närmare undersöka mekanismerna bakom sambanden.

### **Utskottets ställningstagande**

När det gäller Miljöpartiets motion A221 yrkande 3 vill utskottet instämma i motionärernas fördömande av homofobi. Utskottet vill understryka att diskriminering av människor på grund av sexuell läggning helt står i strid med grundläggande principer om alla människors lika värde och rättigheter. Som framhålls i budgetpropositionen (prop. 2006/07:1 utg.omr. 14) kan det konstateras att frågor som rör homo- och bisexuellas

rättigheter har fått ökad uppmärksamhet under de senaste åren. Det är dock svårt att mäta diskrimineringens omfattning och utveckling. Speciellt för denna diskrimineringsgrund är dessutom att en människas sexuella läggning inte märks om hon eller han inte själv ger uttryck för den på något sätt. Attityder i samhället kan också göra homo- och bisexuella obenägna att ge uttryck för sin sexuella läggning.

I budgetpropositionen hänvisas till att flera undersökningar emellertid visar att diskriminering på grund av sexuell läggning och fördomar mot homo- och bisexuella inte är ovanliga. Enligt HomO:s statistik har det totala antalet diskrimineringsärenden ökat sedan 2004. Skillnaden mellan 2005 och föregående år beror till stor del på det ökade antalet ärenden inom områdena varor, tjänster, bostäder, socialtjänst och hälso- och sjukvård. HomO stämde år 2004 för första gången ett restaurangföretag med stöd av 2003 års lag. Det blev en fällande dom i Högsta domstolen när målet prövades där i början av år 2006.

Arbetet med att motverka fördomar och diskriminering mot homo- och bisexuella måste, som motionärerna påpekar, föras i hela samhället. Förutom HomO:s arbete vill utskottet understryka olika frivilligorganisationers betydelse i arbetet mot homofobi och även framhålla vikten av att arbetet i sådana organisationer liksom i samhället i övrigt vilar på demokratiska värderingar och grunder. Även på det internationella planet är strävan att motverka homofobi och diskriminering angelägen, och utskottet välkomnar Europaparlamentets resolution om homofobi i Europa där parlamentet fördömer all diskriminering på grund av sexuell läggning. Slutligen noterar utskottet att Diskrimineringskommittén föreslagit att ombudsmännen JämO, DO, HO och HomO slås samman till en myndighet och att regeringen har för avsikt att föreslå att en sådan sammanslagning sker under 2008. Utskottet anser inte att något ytterligare uttalande med anledning av motion A221 yrkande 3 (mp) är påkallat.

I motion A241 yrkande 1 (m) föreslås att diskrimineringslagstiftningen ses över i syfte att förbättra för och motverka ohälsa hos människor som i dag upplever sig kränkta. Som framgår av de rapporter som utskottet redovisat ovan tyder mycket på att det, som motionären vill framhålla, finns samband mellan att bli utsatt för diskriminering och kränkning och ohälsa. Utskottet instämmer i motionärens slutsats att detta utgör ett av många skäl att motverka diskriminering och kränkningar av människor. Diskrimineringskommitténs arbete, som uppmärksammat bl.a. FHI:s rapporter om ohälsa i grupper som är utsatta för diskriminering, kan anses motsvara en sådan översyn av diskrimineringslagstiftningen som efterlyses i motionen. I kommitténs förslag ingår bl.a. en vidgning av diskrimineringsförbuden till nya grupper liksom till nya samhällsområden och en skärpning av kraven på aktiva åtgärder mot diskriminering. Förslagen bereds för närvarande inom Regeringskansliet. Motion A241 yrkande 1 (m) får anses vara tillgodosedd.

Sammanfattningsvis avstyrker utskottet motionerna A221 yrkande 3 (mp) och A241 yrkande 1 (m).

## Reservationer

### 1. Allmänna frågor om åtgärder mot diskriminering, punkt 1 (s, mp)

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Ulf Holm (mp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2006/07:A308 av Karla López m.fl. (mp) och avslår motion

2006/07:A274 av Karla López (mp) yrkande 3.

#### *Ställningstagande*

Det är viktigt att staten är en förebild som arbetsgivare i fråga om mångfald – oavsett om det hänger ihop med kön, etnicitet, religion, funktionshinder eller sexuell läggning. Som framgår av de studier som gjorts av Statskontoret, Integrationsverket och DO verkar de statliga myndigheterna ännu inte ha lyckats, åtminstone inte när det gäller den etniska mångfalden.

Statliga myndigheter har länge haft i uppdrag att utveckla mångfaldsplaner. Men många myndigheter har fortfarande inga planer eller vet inte vad planerna är till för. Därför bör det klargöras att alla myndigheter ska utveckla handlingsplaner mot diskriminering.

Vi ställer oss positiva till inriktningen i förslaget till sådana handlingsplaner mot diskriminering som finns i betänkandet *Det blågula glashuset: strukturell diskriminering i Sverige* (SOU 2005:56). Planerna ska, förutom att motsvara de krav som ställs i lagstiftningen, baseras på myndigheternas analyser av diskriminerande strukturer i sina egna verksamheter och analyser av vad som kan göras för att motverka diskriminering. Dessa planer ska gälla både myndighetens externa och interna arbete.

Diskrimineringstester (tillämpning av *situation testing*) skulle kunna vara ett sätt att kontrollera kvaliteten i dessa handlingsplaner. Vi anser därför att det bör utredas hur dessa bättre kan användas för att förbättra kvaliteten i myndighetsutövningen. En framgångsrik pilotstudie – *Discrimination against native Swedes with immigrant origin in access to employment* – har genomförts av ILO på Integrationsverkets uppdrag.

Som en extra vägledning bör regeringen understryka för ledningen i myndigheterna att det är de som är ansvariga för att motverka diskriminering och främja jämlikhet. Handlingsplaner mot diskriminering bör kunna bidra till att de statliga myndigheterna blir den förebild som alla pratar om att de ska vara.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion A308.

## **2. Diskriminering av äldre, punkt 2 (s)**

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s) och Ann-Christin Ahlberg (s).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:So201 av Barbro Westerholm (fp) yrkandena 2 och 3.

### *Ställningstagande*

Målet för oss socialdemokrater är att alla ska ha möjlighet, också som äldre, att leva ett värdigt, aktivt, självständigt och utvecklande liv. Det ska gå att variera och kombinera arbete, studier, fritid och samhällsengagemang.

Vi vill motverka diskriminering av äldre och verka för en syn i hela samhället på äldre som aktiva personer som fortfarande utvecklas. Diskrimineringskommittén har lämnat ett förslag till förbud mot diskriminering på grund av ålder i bl.a. arbetslivet, som vi anser bör genomföras på de flesta punkter.

Utredningen har dock inte tagit med sådant som inryms under begreppet varor, tjänster och bostäder i sitt förslag till förbud mot diskriminering på grund av ålder. Detta är en brist med tanke på de rapporter som finns om diskriminering av äldre vid t.ex. avbetalningsköp, banklån, köp av bostadsrätt m.m. Utredningen tycks ha ansett att det har varit för svårt att ta med varor och tjänster i lagstiftningen. Det finns dock länder som funnit detta genomförbart, t.ex. Irland. Det är fullt möjligt att i en lag innefatta sådant som boende, utbildning, hälso- och sjukvård, omsorg, försäkringar och andra finansiella tjänster, transport, licenser, annonsering, sport och rekreation m.m. Undantag kan göras när det är motiverat med särskilda förmåner för att kompensera för nackdelar. Som exempel på detta anges reducerade biljettpriser för buss, tåg och teater för pensionärer.

Vi är också kritiska till att utskottsmajoriteten i betänkandet hänvisar till nystartsjobb för äldre som en del av lösningen av problemen för äldre i arbetslivet. Nystartsjobben kan bara till en mycket begränsad del lösa problemet. Nystartsjobben har bl.a. en alltför låg subventionsgrad för att ge annat än blygsamma effekter på de äldres möjligheter att komma tillbaka i

arbetslivet. Den socialdemokratiska regeringen införde ett betydligt effektivare arbetsmarknadspolitiskt program: plusjobb. Plusjobben var en verklig insats för att hjälpa äldre tillbaka i arbetslivet. Personer som var över 60 år hade möjlighet att behålla sitt plusjobb fram till 65 års ålder. Men den borgerliga regeringen avskaffade plusjobben, och i december 2006 begränsades dessutom tiden för redan beviljade plusjobb till två år.

Vad vi anfört om diskriminering av äldre bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion So201 yrkandena 2 och 3.

### **3. Diskriminering av transpersoner, punkt 3 (s, v, mp)**

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

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2006/07:K312 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 32, 2006/07:So463 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 27, 2006/07:A306 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s) och 2006/07:A340 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, c, v, mp).

#### *Ställningstagande*

Grunden för diskrimineringen av transpersoner är inte relaterad till sexualitet, som hos homo- och bisexuella, utan till genus, könsidentitet och könsuttryck. Begreppet transperson är en paraplyterm som omfattar den som är eller uppfattas vara exempelvis transsexuell, transvestit, intergender, intersexuell, transgenderist, dragking eller dragqueen.

De flesta transpersoner har i dag ett svagt rättsligt skydd. Det är enligt gällande lagstiftning förbjudet att diskriminera transsexuella i arbetslivet och på vissa andra samhällsområden, eftersom kränkande behandling av transsexuella räknas som könsdiskriminering. Därför faller sådan diskriminering under bl.a. jämställdhetslagen och därmed också under JämO:s ansvar. Transvestiter och övriga transpersoner står däremot helt utanför diskrimineringskyddet då de inte har eller vill ha ett nytt juridiskt kön.

Vi vill framhålla att sexuell läggning och könsidentitet i sig är olika begrepp. Inte desto mindre anser vi att begreppen är närliggande, och vi konstaterar att det görs sammanblandningar mellan dem. Ett sätt att motverka denna sammanblandning, och att verka i enlighet med vår inställning, är att införliva transpersoner i diskrimineringslagstiftningen.



Vi förutsätter att denna fråga snarast kommer att beredas av regeringen med utgångspunkt i det förslag som Diskrimineringskommittén lämnade nyligen. Kommittén föreslår att diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck ska bli förbjuden på många samhällsområden. Ett diskrimineringskydd för samtliga inom gruppen transpersoner måste bli verklighet.

Ett förslag finns också om att slå samman de fyra ombudsmännen mot diskriminering (JämO, HomO, DO och HO) till en samlad ombudsmannamyndighet. Förslagen bereds nu i Regeringskansliet. Oavsett hur den framtida myndighetsorganisationen och lagstiftningen slutligen konstrueras är det angeläget att transpersoner ges ett uttryckligt skydd mot diskriminering genom att könsidentitet görs till en särskild diskrimineringsgrund. Den som utsatts för diskriminering på grund av könsidentitet måste också veta att det finns en ombudsman vars mandat uttryckligen inkluderar frågor om diskriminering på den grunden.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motionerna K312 yrkande 32, So463 yrkande 27, A306 och A340.

#### **4. Vissa frågor om diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, punkt 4 (s, v, mp)**

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

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 12 och 13.

##### *Ställningstagande*

Föreställningar om att personer med utländsk bakgrund inte är värda lika mycket på arbetsmarknaden är tyvärr vanliga i dagens arbetsliv. Arbetslösheten bland personer med utländsk bakgrund är två till tre gånger högre än för personer med svensk bakgrund.

Därför anser vi att brott mot diskrimineringslagstiftningen måste få tillräckligt kännbara konsekvenser. Diskrimineringskommittén föreslår att möjligheterna att få s.k. ekonomiskt skadestånd ska utvidgas bl.a. till anställningssituationer, så att en arbetssökande som diskrimineras eller trakasseras vid anställningssituationen och på grund av det förorsakats ekonomisk förlust, t.ex. för mistad lön och andra anställningsförmåner eller kostnader av olika slag, ska ha rätt till kompensation. När det gäller skadeståndet för själva kränkningen som den diskriminerade utsatts för föreslår kommittén att det inte, som i dag, främst ska vara avsikten hos den som

diskriminerat som bestämmer ersättningsnivån, utan graden av kränkning som den diskriminerade kan anses ha utsatts för. Vi anser att dessa förslag är goda utgångspunkter för att skyndsamt se över hur sanktionsmöjligheterna mot arbetsgivare som diskriminerar kan preciseras.

Nämnden mot diskriminering har en viktig roll när det gäller att motverka diskriminering. Vi anser att fackliga organisationer som har kollektivavtal med en arbetsgivare bör kunna vända sig till direkt till nämnden. Om en facklig organisation i dag vill stödja sina medlemmar i ett ärende måste organisationen gå via DO. De fackliga organisationerna har, genom den nära anknytningen till sina medlemmar, lättast att bedöma när ett ärende bör föras till nämnden. Vi anser därför att parternas kunnande bör tas till vara och en lagändring komma till stånd så att de fackliga organisationerna ges primär talerätt i Nämnden mot diskriminering.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion A270 yrkandena 12 och 13.

## **5. Forskning om etnisk diskriminering i rättsväsendet, punkt 5 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 49.

### *Ställningstagande*

Diskriminering inom rättsväsendet kan få allvarliga konsekvenser. En av diskrimineringens följder är självklart att vissa grupper utsätts för orättvis behandling. En annan är att den bidrar till att känslor av utanförskap ökar, vilket enligt många kriminologer är en starkt bidragande faktor till faktisk brottsbenägenhet.

Vi i Vänsterpartiet har under några år krävt att det görs en jämförande studie av om rättstillämpningen skiljer sig åt när det gäller personer med invandrar- eller minoritetsbakgrund och etniska svenskar. Många undersökningar i ämnet har redan gjorts. Till exempel fick Brå under föregående riksmöte i uppdrag att genomföra ett forskningsprojekt där diskriminering inom rättsväsendet skulle belysas. Inom ramen för Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering presenterades en forskarrapport om olika perspektiv på strukturell diskriminering inom rättsväsendets ramar. Även om det där konstateras att mycket tyder på att faktisk diskriminering förekommer, i synnerhet i vissa skeden, är det tydligt att forskningen på området befinner sig i ett tidigt stadium, att den ofta väcker fler

frågor och att den ibland pekar åt olika håll. Därför bör möjligheterna att inrätta ett forskningscentrum inriktat mot etnisk diskriminering i rättsväsendet övervägas.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A270 yrkande 49.

## **6. Diskriminering på grund av funktionshinder, punkt 6 (s, v, mp)**

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

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:So382 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 8 och avslår motion 2006/07:A241 av Anne Marie Brodén (m) yrkande 2.

### *Ställningstagande*

Vi anser att det är glädjande att Diskrimineringskommittén nu kommit med ett förslag till en sammanhållen diskrimineringslag där funktionshinder inkluderas. Diskriminering ska enligt kommittén vara förbjuden på diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Förbud mot att diskriminera på grund av funktionshinder har tidigare saknats i fråga om bl.a. socialtjänsten, socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och hälso- och sjukvården. Diskrimineringskommittén föreslår nu att sådan diskriminering förbjuds även på dessa samhällsområden. Ett annat förslag är att diskrimineringsförbudet när någon tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder ska utsträckas till privatpersoner och inte bara gälla i situationer när varor, tjänster eller bostäder tillhandahålls yrkesmässigt.

När det gäller tillgänglighet föreslår kommittén att den som lagens förbud mot diskriminering är riktat mot när det gäller utbildning och andra samhällsområden än arbetslivet inte får missgynna en person med funktionshinder genom att låta bli att vidta skäliga åtgärder för tillgänglighet om detta skulle kunna bidra till att den personen kan ta del av en vara, tjänst, bostad eller verksamhet på lika villkor som personer utan sådant funktionshinder. Skyldigheten att vidta åtgärder för tillgänglighet ska dock inte

gälla enskilda personer som tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder. Underlåtenhet att vidta åtgärder för tillgänglighet är att anse som diskriminering.

Vi anser att ett potentiellt problem i denna konstruktion är skälighetsbedömningen som i värsta fall lämnar öppet för godtyckliga bedömningar och kanske även kan göra lagen tandlös. Det beror på var man drar gränsen för vad som anses skäligt.

Inom arbetslivet – dvs. i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstare i denna egenskap – föreslås att den nuvarande regleringen i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder överförs till den nya lagen. Diskrimineringsförbudet för arbetsgivare gäller därmed även då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

Vi anser att kommitténs förslag till ny diskrimineringslag för bl.a. funktionshindrade bör genomföras snarast.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion So382 yrkande 8.

- 7. Frågor om rekrytering m.m., punkt 7 – motiveringen (s, mp)**  
av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Ulf Holm (mp).

#### *Ställningstagande*

Den borgerliga utskottsmajoriteten är beredd att låta sin ambition att underlätta för näringslivet gå före arbetet med att bekämpa diskriminering. Samtidigt talar man om att diskriminering är ett brott mot grundläggande mänskliga rättigheter. Vi anser inte att man kan kompromissa på detta sätt i kampen för alla människors lika värde. Om det är en rättighet att inte bli diskriminerad och kränkt kan denna rättighet inte inskränkas med hänvisning till att man vill minska företagens regelbörda. Det borde visserligen vara en självklarhet för moderna företag att på eget initiativ försäkra sig om att företagets rekryteringsrutiner motverkar diskriminering vid nyanställningar. Men staten har en absolut skyldighet att värna människors rättigheter och där det är nödvändigt måste reglering – i form av lagar och föreskrifter – vara ett legitimt verktyg för att se till att människors rättigheter vid exempelvis anställningsförfaranden inte kränks.

## 8. Frågor om rekrytering m.m., punkt 7 (v)

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 14–16 och avslår motionerna

2006/07:So201 av Barbro Westerholm (fp) yrkande 6 och

2006/07:A225 av Göran Lindblad (m).

### *Ställningstagande*

Det är av avgörande vikt att skapa en rekryteringsprocess där diskriminering inte förekommer i något led. Det finns ett stort behov av att vidareutveckla metoder för att bekämpa diskriminerande strukturer och beståndsdelar vid rekrytering. I dag genomförs, efter en överenskommelse mellan oss i Vänsterpartiet och Socialdemokraterna och Miljöpartiet, försök med s.k. avidentifierade ansökningshandlingar på olika håll. Frågan om avidentifiering bör dock ses i relation till den diskriminering som sker under rekryteringsprocessen som helhet. Andra lämpliga metoder kan behöva utvecklas för uppföljning senare i processen. Därför bör arbetsgivare åläggas att före rekrytering fastställa kravprofiler på de formella kvalifikationer som ställs för en anställning. Regeringen bör återkomma med förslag om hur en lagändring om sådana obligatoriska kravprofiler kan utformas. En samlad översyn behöver också göras av hur diskriminerande praktiker i rekrytering och arbetslivskarriär kan motverkas genom utvecklade rekryteringsrutiner.

Det är nödvändigt att varje människa dagligen möter världen som den faktiskt ser ut. Detta kräver tvärkulturell kompetens hos utbildningssamordnare och arbetsgivare. Den som talar fler språk än majoritetsspråket har också stor fördel av detta i sitt arbete och det blir allt viktigare för företag och myndigheter att ha flerspråkiga anställda. Styrkt tvärkulturell kompetens ska, liksom flerspråkighet, räknas som merit vid alla offentliga anställningar.

Den borgerliga utskottsmajoriteten är beredd att låta sin ambition att underlätta för näringslivet gå före arbetet med att bekämpa diskriminering. Samtidigt talar man om att diskriminering är ett brott mot grundläggande mänskliga rättigheter. Jag anser inte att man kan kompromissa på detta sätt i kampen för alla människors lika värde. Om det är en rättighet att inte bli diskriminerad och kränkt kan denna rättighet inte inskränkas med hänvisning till att man vill minska företagens regelbörda. Det borde visserligen vara en självklarhet för moderna företag att på eget initiativ försäkra

sig om att företagets rekryteringsrutiner motverkar diskriminering vid nyanställningar. Men staten har en absolut skyldighet att värna människors rättigheter och där det är nödvändigt måste reglering – i form av lagar och föreskrifter – vara ett legitimt verktyg för att se till att människors rättigheter vid exempelvis anställningsförfaranden inte kränks.

Detta bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A270 yrkandena 14–16.

## **9. Rättegångskostnader i diskrimineringsmål, punkt 8 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 24.

### *Ställningstagande*

En faktor som allvarligt kan försämra möjligheterna för den som diskriminerats i en anställningssituation att använda sig av lagstiftningen är reglerna om ansvaret för rättegångskostnader. För den som inte är medlem i en facklig organisation, eller som inte har stöd av sin organisation eller av DO, kan risken att få stå för motpartens rättegångskostnader antas vara en mycket starkt processavhållande faktor. Reglerna i arbetstvistlagen om kvittning av rättegångskostnader har alldeles för begränsad räckvidd för att ha någon betydelse i detta sammanhang. Därför bör reglerna om ansvaret för rättegångskostnader i diskrimineringsmål ändras i syfte att undanröja risken att kostnadsansvaret blir en processavhållande faktor.

Detta bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A270 yrkande 24.

## **10. Övriga diskrimineringsfrågor, punkt 9 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A221 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 3 och avslår motion 2006/07:A241 av Anne Marie Brodén (m) yrkande 1.

### *Ställningstagande*

Homofobi är ett fenomen som förstärker och upprätthåller stereotypa uttryck inom respektive könsroll. Homofobi försvårar ytterligare för män som vill ge uttryck för en identitet som inte ryms inom en mansroll präglad av en förlegad syn på hur män ska vara. Motsvarande problematik gäller för kvinnor även om uttrycken ser olika ut. Homofobi, som riktas mot både kvinnor och män, utgör en stark motkraft till förändring av både mans- och kvinnorollen. Vi i Miljöpartiet menar därför att homofobi aktivt måste motverkas, som en självklar del i arbetet för grundläggande mänskliga rättigheter och för att frigöra män och pojkar, kvinnor och flickor från det heterosexuella normativa förtrycket. Förskolor, grund- och gymnasieskolor, idrottsrörelsen och andra ungdomsrörelser har ett mycket stort ansvar att lyfta fram och diskutera både de homofobiska tendenser som kan finnas inom den egna verksamheten och den förtryckande tystnad som råder på området. Över huvud taget behöver hela samhällsapparaten ta ett aktivt ansvar för att motverka homofobin och därigenom bidra till att frigöra män från den traditionella mansrollen.

Detta bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A221 yrkande 3.

BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

### Motioner från allmänna motionstiden hösten 2006

*2006/07:K312 av Lars Ohly m.fl. (v):*

32. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagstiftning som innebär att könsidentitet tas in som en diskrimineringsgrund i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.

*2006/07:So201 av Barbro Westerholm (fp):*

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en samlad lagstiftning mot diskriminering av äldre i arbetslivet.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om äldres tillgång till varor, tjänster och bostäder.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att vid utnämningar till olika uppdrag ska det vara vederbörandes kompetens och livserfarenhet som ska vara avgörande och inte den kronologiska åldern.

*2006/07:So382 av Lars Ohly m.fl. (v):*

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en ny diskrimineringslag för funktionshindrade.

*2006/07:So463 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp):*

27. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att könsuttryck bör vara en diskrimineringsgrund.

*2006/07:A221 av Ulf Holm m.fl. (mp):*

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om vikten av att motarbeta homofobi.

*2006/07:A225 av Göran Lindblad (m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om användande av Europarådets nivåskala för att bedöma språkkunskaper och motverka diskriminering på arbetsmarknaden.



*2006/07:A241 av Anne Marie Brodén (m):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att man ser över diskrimineringslagstiftningen i syfte att förbättra för alla de människor som i dag upplever sig kränkta.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att man gör en översyn av möjligheten att införa en lagstiftning motsvarande ADA-lagstiftningen i USA för att förhindra kränkning och diskriminering av människor med funktionshinder.

*2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v):*

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen ska se över hur sanktionsmöjligheterna gentemot arbetsgivare som diskriminerar bör preciseras.
13. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet så att facklig organisation ges talerätt till Nämnden mot diskriminering.
14. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om obligatoriska kravprofiler.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en samlad översyn av hur diskriminerande praktiker i rekrytering och arbetslivskarriär kan motverkas med hjälp av utvecklade rekryteringsrutiner.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att styrkt tvärkulturell kompetens liksom flerspråkighet ska räknas som merit vid alla offentliga anställningar.
24. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att reglerna för ansvaret för rättegångskostnader i diskrimineringsmål bör ändras i syfte att undanröja risken att kostnadsansvaret utgör en processavhållande faktor.
49. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om inrättandet av ett forskningscenter inriktat mot etnisk diskriminering i rättsväsendet.

*2006/07:A274 av Karla López (mp):*

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att uppmuntra kommuner och landsting att jobba med antidiskrimineringsfrågor på liknande sätt.

*2006/07:A306 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om transpersoners rätt till skydd på arbetsmarknaden.

*2006/07:A308 av Karla López m.fl. (mp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om införandet av en förordning som ställer krav på handlingsplaner mot diskriminering hos alla myndigheter, inklusive diskrimineringskontroller för kvalitetsutveckling.

*2006/07:A340 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, c, v, mp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning även ska vara tillämplig på transpersoner.