



Jämställdhet

Sammanfattning

I detta ärende behandlas motioner från allmänna motionstiden hösten 2010 som avser allmänna frågor om jämställdhet. Jämställd arbetsmarknad, jämställt arbetsliv, ändringar i diskrimineringslagen m.m. och jämställdhetsarbetets organisering är några av de teman som behandlas. Därutöver behandlas även motioner om mansrollen och mäns jämställdhetsarbete och övriga frågor om jämställdhet.

Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden.

Företrädarna för Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet följer bl.a. upp sina motioner med totalt sju reservationer och ett särskilt yttrande.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	5
Utskottets överväganden	6
Jämställd arbetsmarknad	6
Jämställt arbetsliv	10
Ändringar i diskrimineringslagen m.m.	12
Jämställdhetsarbetets organisering	17
Mansrollen och mäns jämställdhetsarbete	18
Övriga frågor om jämställdhet	19
Reservationer	21
1. Jämställd arbetsmarknad, punkt 1 (S, V)	21
2. Jämställd arbetsmarknad, punkt 1 (MP)	22
3. Jämställt arbetsliv, punkt 2 (S)	23
4. Unga och ett jämställt arbetsliv, punkt 3 (S, MP, V)	25
5. Ändringar i diskrimineringslagen m.m., punkt 4 (S, MP, V)	26
6. Jämställdhetsarbetets organisering, punkt 5 (V)	27
7. Mansrollen och mäns jämställdhetsarbete, punkt 6 (MP)	29
Särskilt yttrande	31
Jämställd arbetsmarknad, punkt 1 (S)	31
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	33
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2010	33

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Jämställd arbetsmarknad

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A239 av Anne Marie Brodén (M),

2010/11:A337 av Monica Green m.fl. (S),

2010/11:A372 av Åsa Lindestam m.fl. (S) och

2010/11:A407 av Ulf Holm m.fl. (MP) yrkande 8.

Reservation 1 (S, V)

Reservation 2 (MP)

2. Jämställt arbetsliv

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A247 av Carina Hägg (S) och

2010/11:A344 av Hillevi Larsson m.fl. (S).

Reservation 3 (S)

3. Unga och ett jämställt arbetsliv

Riksdagen avslår motion

2010/11:A393 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 3.

Reservation 4 (S, MP, V)

4. Ändringar i diskrimineringslagen m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A304 av Marie Nordén (S),

2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP) yrkandena 1–3 och 5 samt

2010/11:A415 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1 och 2.

Reservation 5 (S, MP, V)

5. Jämställdhetsarbetets organisering

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A336 av Matilda Ernkrans och Louise Malmström (båda S) och

2010/11:A416 av Josefin Brink m.fl. (V).

Reservation 6 (V)

6. Mansrollen och mäns jämställdhetsarbete

Riksdagen avslår motion

2010/11:A401 av Gunvor G Ericson (MP).

Reservation 7 (MP)

7. Övriga frågor om jämställdhet

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A235 av Carina Hägg (S) och
2010/11:A288 av Eva Flyborg (FP).

Stockholm den 29 mars 2011

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Tomas Tobé

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Tomas Tobé (M), Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Katarina Brännström (M), Maria Stenberg (S), Gustav Nilsson (M), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S), Hanif Bali (M), Mehmet Kaplan (MP), Sven-Olof Sällström (SD), Josefin Brink (V), Jenny Petersson (M), Ismail Kamil (FP) och Penilla Gunther (KD).

Redogörelse för ärendet

I detta betänkande behandlas 19 motionsyrkanden som väcktes under den allmänna motionstiden hösten 2010 och som avser allmänna frågor om jämställdhet. Jämställd arbetsmarknad, jämställt arbetsliv, ändringar i diskrimineringslagen m.m. och jämställdhetsarbetets organisering är några av de teman som behandlas. Därutöver behandlas även motioner om mansrollen och mäns jämställdhetsarbete och övriga frågor om jämställdhet.

Motionsyrkandena refereras i det följande utan angivande av årtal 2010/11.

Utskottets överväganden

Jämställd arbetsmarknad

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsyrkanden om en jämställd arbetsmarknad. Samtliga yrkanden bör avslås.

Jämför reservationerna 1 (S, V) och 2 (MP) .

Motionerna

Miljöpartiet vill i kommittémotion A407 yrkande 8 att en kommission tillsätts som ges i uppdrag att ta fram riktlinjer som syftar till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. I motionen anføres att arbetsplatser med en jämn könsfördelning bidrar till en bättre arbetsmiljö och att elever redan i grundskolan bör ges information om olika yrkesval. Partiet föreslår att kommissionens sammansättning ska vara sådan att arbetsmarknadens parter inom såväl privat som offentlig sektor finns representerade.

Monica Green m.fl. (S) begär i motion A337 ett tillkännagivande om kvinnors arbetsmarknad. Motionärerna anför att en rad åtgärder behövs för ett mer jämställt samhälle där kvinnor och män har samma möjligheter att förverkliga sina drömmar. Den könsuppdelade arbetsmarknaden behöver brytas, osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska bort och kommunerna behöver resurser för att kunna behålla och utveckla sin personal och kvaliteten i barn- och äldreomsorgen.

Åsa Lindestam m.fl. (S) anser i motion A372 att regeringen bör ta initiativ till att arbeta fram en strategi för en mer jämställd arbetsmarknad i skogslänen. Enligt motionärerna måste fler otraditionella yrkesval göras om skogslänen ska klara rekryteringen och kunna säkra en kompetent arbetskraft i framtiden. Om en kompetent arbetskraft ska rekryteras måste rekryteringsbasen bestå av både kvinnor och män.

Anne Marie Brodén (M) framför i motion A239 att trots att Sverige kommit långt när det gäller jämställdhet så har fortfarande många kvinnor snävare sfärer att röra sig inom. Kvinnor i Sverige kommer aldrig att bli jämställda och självständiga om de inte kan leva på sin lön. Det måste bli enklare för kvinnor att starta egna företag och tjäna pengar på verksamheten. Det leder till att kvinnor får en större arbetsmarknad och möjlighet att välja bland fler arbetsgivare. Det leder också till att kvinnor får större möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter och arbetsmiljöer, liksom att kvinnors löner höjs. Enligt motionären måste vi nu gå vidare och göra det möjligt för fler kvinnor att starta eget inom vård, skola och omsorg för att bredda kvinnors arbetsmarknad.

Utskottets ställningstagande

Enligt utskottets mening bör arbetet för en jämställd arbetsmarknad även fortsättningsvis ha hög politisk prioritet. Kvinnor och män bör dela makt och inflytande i alla delar av samhällslivet. Förutom att vara ett värde i sig bidrar jämställdhet till ekonomisk tillväxt genom att både kvinnors och mäns kompetens och skaparkraft tillvaratas och främjas.

I Sverige arbetar både kvinnor och män i stor utsträckning jämfört med andra länder. Allt fler män tar aktivt föräldraansvar och nyföretagandet bland kvinnor ökar. Men trots att arbetet med jämställdhet pågått under många decennier präglas arbetsmarknaden och näringslivet fortfarande av brist på jämställdhet. Det handlar bl.a. om skillnader i kvinnors och mäns möjligheter att komma in på arbetsmarknaden, att stanna kvar och utvecklas i arbetslivet liksom att kunna kombinera arbete och familjeliv. Bristen på jämställdhet visar sig också genom t.ex. löneskillnader, ojämlika karriärmöjligheter, könsskillnader i sjukskrivningar, ojämn fördelning av föräldraförsäkring och underrepresentation av kvinnor i företagens ledningar. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan män och kvinnor är dessutom större än på länge. I januari 2011 uppgick mäns sysselsättningsgrad till 76,3 % medan kvinnors sysselsättningsgrad uppgick till 71,0 %, vilket innebär ett sysselsättningsgap på 5,3 procentenheter (SCB:s AKU januari 2011).

Mot denna bakgrund står utskottet alltjämt bakom regeringens samlade, långsiktiga strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet. Denna strategi beskrivs i *En jämställd arbetsmarknad – Regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet* (skr. 2008/09:198), som utskottet tidigare behandlat (bet. 2009/10:AU6). Bland de över 60 åtgärder som strategin omfattar finns särskilda insatser på 235 miljoner kronor som finansieras av jämställdhetsanslaget. Strategin anger övergripande och långsiktiga inriktningar för politiken inom fyra områden:

- Motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet
- Främja jämställda villkor för entreprenörskap
- Jämställt deltagande i arbetslivet
- Jämställda arbetslivsvillkor

I enlighet med regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet anser utskottet att jämställdhetsarbetet måste genomsyra hela utbildningssystemet från förskolan till högre utbildning för att bryta traditionella könsmonster och minska könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet. Skolan ska bidra till att motverka stereotypa föreställningar om kön och kompetens. Valen till gymnasieskolan bör vara aktiva och medvetna eftersom de i hög grad styr senare utbildningsval. Varje individ ska ha möjlighet att välja utifrån sitt eget intresse och mötas av respekt för sitt yrkesval oavsett om det är inom ett kvinnodominerat eller mansdominerat yrke. Traditionella yrkesval upprätthåller en könsuppdelad arbetsmarknad.

Utskottet noterar att Delegationen för jämställdhet i skolan (Deja) överlämnade sitt slutbetänkande till regeringen den 10 januari 2011. Delegationen har haft till uppgift att analysera könsskillnader i studieresultat, utvärdera metoder för att bryta traditionella könsroller och föreslå lämpliga insatser (dir. 2008:75). Av slutbetänkandet *Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan* (SOU 2010:99) framgår bl.a. att pojkar och flickor inte får samma förutsättningar att lära sig och trivas i skolan. Flickor presterar bättre än pojkar i skolan, flickor mår sämre än pojkar, flickor utsätts oftare för trakasserier och både pojkar och flickor hindras av traditionella könsroller. I slutbetänkandet lämnas en rad förslag. Bland annat vill delegationen se en systematisk utvärdering av arbetssätt och metoder i skolan på motsvarande sätt som inom vården. I betänkandet presenteras tänkbara orsaker och förklaringar till att flickor sedan decennier presterar bättre än pojkar i skolan. Delegationen bedömer att många pojkar riskerar att mötas av negativa förväntningar och tidigt lära sig att hantera skolmisslyckanden, något som kan ha sin grund dels i föreställningar om att pojkar ofta presterar sämre, dels i pojkarnas genomsnittligt senare biologiska mognad.

Utskottet noterar också att Delegation för jämställdhet i högskolan (dir. 2009:7) överlämnat sitt slutbetänkande till regeringen. I slutbetänkandet *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1) konstateras att det finns brister i arbetet för jämställdhet i högskolan när det gäller planmässighet, långsiktighet, samverkan och teoretisk och praktisk kunskapsförankring. I betänkandet dras slutsatsen att inte heller de insatser som gjorts under de tre senaste decennierna gett önskvärda resultat.

Vidare noterar utskottet att regeringen 2008 tillsatte en teknikdelegation som bl.a. hade till uppgift att öka flickors och kvinnors intresse för matematik, naturvetenskap, teknik och informations- och kommunikationsteknik (dir. 2008:96). I sitt slutbetänkande *Vändpunkt Sverige – ett ökat intresse för matematik, naturvetenskap, teknik och IKT* (SOU 2010:28) föreslår Teknikdelegationen bl.a. att regeringen fastställer en nationell kompetensstrategi för dessa ämnen, vilken bör syfta till att öka intresset och kunskapsnivåerna inom ämnesområdena. Teknikdelegationen föreslår även ett antal satsningar relaterade till skola, samhälle och högskola. Därutöver noterar utskottet att Skolverket under perioden 2008–2010 på regeringens uppdrag planerat och genomfört insatser i syfte att främja jämställdhet. Skolverket redovisade sitt uppdrag i december 2010 (dnr 2008:3458). De insatser som har genomförts består främst av fortbildning i olika former och erbjudande av utvecklingsmedel till skolor och huvudmän som då fått möjlighet att utveckla jämställdhetsarbetet i olika projekt.

Utskottet anser att den redovisning av genomförda insatser och resultat i förhållande till de inriktningar som redovisas i strategin för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet, som regeringen avser att lämna till riksdagen 2011, bör kunna ligga till grund för utskottets ställningstaganden om fortsatta satsningar på området.

Enligt utskottets mening ska kvinnors och mäns potential för *entreprenörskap* tas till vara så att det skapas bättre möjligheter att starta och driva företag. Företagsfrämjande strukturer behöver utvecklas och anpassas till människors förutsättningar och till nya och växande branscher. Eftersom färre kvinnor än män startar och driver företag behövs särskilda åtgärder för att främja kvinnors företagande. Utskottet noterar att regeringen har gett Tillväxtverket i uppdrag att dels genomföra och samordna ett treårigt program under perioden 2008–2010 för att främja kvinnors företagande, dels ta fram handlingsprogram för entreprenörskap och mångfald inom hälso- och sjukvården och omsorgen. Därutöver har Tillväxtverket fått i uppdrag att driva ett treårigt program för att stärka företagandet bland personer med utländsk bakgrund. I programmet ska varje kön vara representerat med minst 40 %. För perioden 2011–2014 har Tillväxtverket fått i uppdrag att samordna och genomföra satsningar på 65 miljoner kronor per år inom ramen för programmet för att främja kvinnors företagande. Av dessa kommer 45 miljoner kronor att få användas av Sveriges olika regioner för innovations- och affärsutvecklingsinsatser. Programmet för kvinnors företagande omfattar totalt 100 miljoner kronor per år under perioden 2011–2014.

Utskottet noterar även att SCB fått i uppdrag att bygga en databas med uppgifter om företagande och företag ur ett könsperspektiv och att Verket för innovationssystem (Vinnova) fått i uppdrag att finansiera forskning om kvinnors företagande. En strategi för entreprenörskap inom utbildningsområdet har tagits fram för att inspirera unga att vilja starta företag. Regeringen har därutöver utsett 880 kvinnor till ambassadörer för kvinnors företagande. De ska inspirera kvinnor över hela landet att se företagande som ett möjligt karriärval. Utskottet noterar att antalet företag startade av kvinnor har ökat med 22 % sedan 2006.

Utskottet kan sammanfattningsvis dela den bild av den könssegregerade arbetsmarknaden som tecknas i flera motioner. Genom traditionella studie- och yrkesval konserveras en könsuppdelad arbetsmarknad. Utskottet kan samtidigt konstatera att regeringens satsning på att utveckla och stärka jämställdhet inom olika områden är omfattande. Utskottet noterar att regeringen genomfört en rad insatser för att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet och emotser den redovisning av insatserna och deras resultat som regeringen avser att lämna till riksdagen 2011. Utvärderingen av denna bör kunna ligga till grund för ställningstaganden om fortsatta satsningar på området.

Mot bakgrund av det ovan anförda avstyrks motionerna A239 (M), A337 (S), A372 (S) och A407 yrkande 8 (MP).

Jämställt arbetsliv

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsyrkanden om ett jämställt arbetsliv. Samtliga yrkanden bör avslås.

Jämför reservationerna 3 (S) och 4 (S, MP, V).

Motionerna

Carina Hägg (S) anför i motion A247 att den borgerliga politiken under den senaste perioden gynnat män på kvinnors bekostnad. Eftersom kvinnors väg till makt och inflytande i arbetslivet i stor utsträckning går via högskolan, missgynnas kvinnor av Alliansens utbildningspolitik. Ändrade behörighetskrav, färre antagningsmöjligheter, få studentbostäder, otillräckliga bostadsbidrag osv. drabbar kvinnliga studenter extra hårt. Enligt motionären måste det bli enklare att vara småbarnsförälder och student samtidigt. Högskolan måste byggas ut, och delar av den offentliga sektorn måste stärkas.

I motion A393 yrkande 3 begär *Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S)* ett tillkännagivande om ett mer jämställt arbetsliv. Motionärerna anför att unga kvinnor och män vill leva sina liv jämställt och ha både rätt, möjligheter och förutsättningar att vara ekonomiskt självständiga och självförsörjande genom sina arbeten. Unga män och kvinnor vill också kunna förena arbetsliv och föräldraskap. Det krävs politiska beslut som gör detta möjligt.

Hillevi Larsson m.fl. (S) begär i motion A344 ett tillkännagivande om kvinnors fattigdom. Kvinnor har som grupp väsentligt lägre inkomst än män. Det beror bl.a. på att kvinnor jobbar deltid i större utsträckning än män, tar ut större andel av föräldraförsäkringen och har längre och fler sjukskrivningar. I ett senare skede av livet leder den lägre inkomsten till att kvinnor får lägre pensioner än män. Regeringens samlade ekonomiska politik och dess skatteförändringar har gynnat män som grupp. Ensamstående mammor och kvinnliga pensionärer tillhör dem som drabbats hårdast av regeringens politik. Klyftan mellan mäns och kvinnors inkomster ökar liksom andelen fattiga kvinnor.

Utskottets ställningstagande

Ekonomisk jämställdhet är ett av delmålen för den svenska jämställdhetspolitiken. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Utskottet noterar dock att könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet får konsekvenser för lönerna. Kvinnors löner är i genomsnitt 16 % lägre än mäns och har varit så under de senaste åren enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar. När skillnader för t.ex. ålder, utbildningsnivå och yrke korrigeras minskar den generella löneskillnaden mellan kvinnor

och män till drygt 6 %. Medan en stor del av männens arbete är betalt är kvinnors arbete mer jämnt fördelat på betalt yrkesarbete och obetalt hemarbete. Det är i högre grad kvinnor som står för omsorgen om de egna barnen under småbarnsåren och som tar ett större ansvar för äldre och funktionshindrade anhöriga. Uttaget av föräldraledighet skiljer sig också mellan kvinnor och män. Även om antalet föräldralediga män har ökat på senare år tas endast en femtedel av ledigheten ut av pappor. Kvinnor deltidssarbetar också, både frivilligt och ofrivilligt, i högre grad än män. Var tredje yrkesarbetande kvinna arbetar deltid jämfört med var tionde man. Mäns deltidssarbete är ofta självvalt medan många kvinnor deltidssarbetar för att det är svårt att få ett heltidsarbete. Kvinnor är därmed deltidssarbetslösa i större utsträckning än män. OFrivillig deltid drabbar till stor del kvinnor i den offentliga sektorn. Deltidsarbetet ger lägre inkomst, vilket i sin tur påverkar pension och ersättningar i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringar.

Inte minst mot denna bakgrund ställer sig utskottet bakom regeringens insatser för att stärka arbetslinjen, däribland de reformer som syftar till att göra det mer lönsamt att arbeta. Den som arbetar heltid har större möjlighet än den som arbetar deltid att stärka sin position på arbetsmarknaden, öka sina karriärmöjligheter och få ökad ekonomisk självständighet.

Utskottet noterar att regeringen vidtagit åtgärder för att stävja problemet med könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet och dess konsekvenser för ekonomisk jämställdhet. Som tidigare nämnts i detta betänkande har regeringen tagit fram en strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet (skr. 2008/09:198).

För att ytterligare stimulera arbetsutbudet och öka den varaktiga sysselsättningen har jobbskatteavdraget förstärkts inom ramen för ett fjärde steg. Jobbskatteavdraget gör det mer lönsamt för kvinnor och män att arbeta. Eftersom kvinnor i större utsträckning än män är låg- och medelinkomsttagare, bl.a. beroende på att de ofta arbetar deltid, kan jobbskatteavdraget komma att få större relativ betydelse för kvinnor än för män och bidra till ökade ekonomiska drivkrafter för kvinnor att gå från deltidssarbete till heltidsarbete.

När det gäller ofrivillig deltidssarbetslöshet kan det nämnas att nystartsjobb inom den offentliga sektorn och tillfälligt nystartsjobb för deltidssarbetslösa har införts för att underlätta för deltidssarbetslösa att hitta ett arbete. Dessutom har möjligheten till nystartsjobb utökats till att inkludera samtliga arbetsgivare i den offentliga sektorn. Därutöver har rätten till arbetslöshetsersättning för personer som arbetar deltid begränsats. Begränsningen i rätten till arbetslöshetsersättning för personer som arbetar deltid innebär att antalet ersättningsdagar, som betalas ut för veckor i vilka personen också har arbetat, är begränsade till maximalt 75. Med de regler som gällde före den nya begränsningen kunde ersättning betalas ut under många år. Flera människor riskerade följaktligen att fastna i långvarig deltidssarbetslöshet. De nya reglerna syftar till att förhindra att personer fastnar i ofrivillig deltidssarbetslöshet.

Bland de insatser regeringen beslutat om för att förbättra förutsättningarna för ett jämställt föräldraskap och jämställt deltagande i arbetslivet kan jämställdhetsbonusen nämnas. Bonusen ger föräldrar bättre ekonomiska möjligheter och incitament att fördela föräldraledigheten mer jämställt. Systemet innebär att den förälder som varit hemma längst med föräldrapenning får en skattekreditering om han eller hon arbetar när den andra föräldern tar ut föräldrapenning. Den högsta nivån för jämställdhetsbonusen är 100 kr per dag, dvs. ca 3 000 kr per månad. Bonusen betalas ut till de föräldrar som har gemensam vårdnad om barn. Om föräldrarna delar helt lika på föräldraledigheten kan de få en maximal bonus på 13 500 kr per barn.

Enligt utskottets mening skapar bonusen förutsättningar för en ökad jämställdhet på arbetsmarknaden genom att stärka motiven för återgång i arbete. Den bidrar därmed också till att öka kvinnors förvärvsfrekvens och motverka löneskillnader.

Utskottet noterar att regeringen vidtagit åtgärder för att underlätta föräldraskapet för ensamstående kvinnor och män. Ensamstående föräldralediga föräldrar har sedan den 1 januari 2010 möjligheten, när de på grund av sjukdom inte kan vårda barn, att låta någon annan person vårda barnet med tillfällig föräldrapenning (prop. 2008/09:194, bet. 2009/10:SfU4). I detta sammanhang vill utskottet också återknyta till tidigare ställningstaganden (senast i bet. 2009/10:AU6) om betydelsen av att familjer får bättre möjlighet att utifrån sina behov välja den barnomsorg som är lämplig för barnet. Det underlättar för människor att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete.

Utskottet noterar även att regeringen gett SCB i uppdrag att planera och genomföra en tidsanvändningsundersökning. Undersökningen ska ge kunskaper om svenskt vardagsliv och om hur kvinnor och män fördelar sin tid på olika aktiviteter. Den syftar bl.a. till att beskriva förändringar under senare år och ge underlag för utformning av framtida insatser inom jämställdhetspolitiken. Undersökningen beräknas vara färdig 2011. Utvärderingen av denna bör enligt utskottets mening kunna ligga till grund för ställningstaganden om fortsatta satsningar på området.

Mot bakgrund av det ovan anförda avstyrks dels motionerna A247 (S) och A344 (S), dels motion A393 yrkande 3 (S).

Ändringar i diskrimineringslagen m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsyrkanden om ändringar i diskrimineringslagen m.m. Samtliga yrkanden bör avslås.

Jämför reservation 5 (S, MP, V).

Bakgrund

En ny diskrimineringslag och en ny lag om Diskrimineringsombudsmanen trädde i kraft den 1 januari 2009. Den nya diskrimineringslagen har ersatt jämställdhetslagen och sex andra civilrättsliga lagar, vilket bl.a. medfört att skyddet mot diskriminering i stort sett är lika för de olika diskrimineringsgrunderna – kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning – samtidigt som två nya diskrimineringsgrunder, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck, har tillkommit. Den nya lagen innebär att skyddet mot diskriminering för samtliga diskrimineringsgrunder, utom ålder, utökas till nya samhällsområden som allmän sammankomst och offentlig tillställning, värnplikt och civilplikt och offentlig anställning. Dessutom utökas förbudet mot diskriminering på grund av kön respektive funktionshinder till att fullt ut gälla inom hälso- och sjukvården och inom socialtjänsten. Socialförsäkringen med anslutande bidragssystem och arbetslöshetsförsäkringen är också nya områden för diskrimineringsgrunden funktionshinder. Förbudet mot åldersdiskriminering är dock begränsat till utbildningsverksamhet och arbetslivet i vid mening.

Enligt 3 kap. 10 § diskrimineringslagen ska arbetsgivare vart tredje år *kartlägga och analysera* dels bestämmelser och praxis om *löner* och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Enligt 11 § samma kapitel ska arbetsgivare vart tredje år upprätta en *handlingsplan för jämställda löner* och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Enligt 13 § samma kapitel ska arbetsgivare vart tredje år upprätta en *plan för sitt jämställdhetsarbete*. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande plan. Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

En ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, har fr.o.m. den 1 januari 2009 tillsyn över att lagen följs. Diskrimineringsombudsmannen ersätter de tidigare ombudsmännen mot diskriminering (DO, JämO, HomO, HO) och utreder bl.a. anmälningar om diskriminering och trakasserier och granskar hur arbetsgivare, högskolor och skolor lever upp till diskrimineringslagens krav på åtgärder för att förebygga diskriminering.

Motionerna

Miljöpartiet framför i kommittémotion A402 *yrkande 1* att lönekartläggningar ska genomföras varje år. Man bör återgå till den tidigare jämställdhetslagens krav om att arbetsplatser måste upprätta lönekartläggningar varje år och inte vart tredje år som enligt gällande lagstiftning. I *yrkande 2* vill *Miljöpartiet* att planer för jämställda löner och jämställdhetsarbete ska genomföras och följas upp årligen på arbetsplatser med minst 10 anställda. Den nu gällande diskrimineringslagen innebär en försämring i förhållande till den tidigare jämställdhetslagens krav: 20–25% av arbetstagnarna omfattas inte av jämställdhetsinsatser och 21 000 färre företag än tidigare behöver upprätta en handlingsplan för jämställda löner och en jämställdhetsplan. I *yrkande 3* anføres att regeringen ska ta initiativ till ett handslag med de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna för att få bort könsrelaterade löneskillnader. Utan fackens aktiva medverkan är det omöjligt att få till stånd jämställda löner. Arbetsgivare inom såväl offentlig som privat sektor måste ta sitt ansvar. I *yrkande 5* föreslås att regeringen ska verka för att jämställda löner ska uppnås i första hand i den politiskt styrda offentliga sektorn men också på arbetsmarknaden i övrigt. Även om de politiska församlingarna inte är direkt avtalslutande parter måste det finnas ett arbetsgivaransvar för de människor som arbetar och verkar i den sektorn.

Vänsterpartiet vill i sin kommittémotion A415 *yrkande 1* att riksdagen beslutar att arbetsgivare ska göra lönekartläggningar och upprätta handlingsplaner för jämställda löner varje år. Den nya diskrimineringslagen innebär att drygt en miljon anställda, vilket motsvarar en fjärdedel av alla anställda, inte längre omfattas av lagens krav på systematiskt jämställdhetsarbete. Ska målet om ett arbetsliv fritt från könsdiskriminering uppnås måste staten ställa krav på arbetsgivare att arbeta aktivt för att undanröja de strukturer och rutiner som orsakar och upprätthåller diskrimineringen. *Yrkande 2* avser lagens undantag i fråga om krav på årlig jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner. Det nuvarande undantaget för arbetsgivare med upp till 25 anställda är alltför omfattande. De allra minsta företagen som har färre än 10 anställda ska dock även fortsättningsvis kunna undantas från lagens krav.

I motion A304 begär *Marie Nordén (S)* ett tillkännagivande om jämställdhetsplan och lönekartläggning. Arbetsgivare med minst 10 anställda ska upprätta jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner varje år.

Utskottets ställningstagande

Utskottet stödjer alltså delmålet för regeringens jämställdhetspolitik: Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Som framgått av avsnittet om jämställt arbetsliv instämmer utskottet i regeringens bedömning att mindre könsbundna yrkesval bör bidra till minskade löneskillnader. Utskottet ställer sig även bakom regeringens insatser för att stärka arbetslinjen, bl.a. de reformer som syftar till att göra det mer lönsamt att arbeta. Den som arbetar heltid har större möjlighet än den som arbetar deltid att stärka sin position på arbetsmarknaden, öka sina karriärmöjligheter och få ökad ekonomisk självständighet.

I fråga om förslagen om ändringar i diskrimineringslagen gör utskottet följande överväganden. Jämställdhetsplanen är ett viktigt instrument för det aktiva jämställdhetsarbete som ska bedrivas på arbetsplatserna. Genom att jämställdhetsplanen också till viss del ska vara tillbakablickande blir den en form av självkontroll som också kan ge bättre underlag för den kommande planeringen. Det är dock viktigt att planerna inte upprättas för sin egen skull utan blir ett aktivt och kontinuerligt planeringsinstrument i verksamheten på arbetsplatserna.

Utskottet vill med anledning av motionskraven om *periodiciteten* för jämställdhetsplaner betona att lagens regler om aktiva åtgärder för jämställdhet handlar om ett kontinuerligt och målinriktat arbete som avser arbetsförhållanden, rekrytering, utbildning, kompetensutveckling m.m. Enligt utskottets mening är det viktiga att arbetsgivaren faktiskt upprättar planer som ska fungera som levande och aktiva planeringsdokument. Detta är viktigare än att uppdatering och revidering sker varje år. Många förändringar kan ta längre tid att genomföra än ett år. Med en längre planeringshorisont ökar förutsättningarna att åstadkomma långsiktiga och substansiella förbättringar. Det sagda utesluter inte att enskilda parter kan komma överens om tätare revideringar av planen och att kollektivavtal kan träffas om detta. Som utskottet tidigare framhållit (bet. 2007/08:AU7) är det viktigt att framhålla att planerna ska vara levande i den meningen att de ständigt ska vara aktuella i det vardagliga arbetet. Det är processen och inte dokumentet i sig som är avgörande för resultatet.

Även reglerna för lönekartläggning och analys är viktiga. Handlingsplanen för jämställda löner kan betraktas som en del av jämställdhetsplanen, eftersom den ska redovisas där. Enligt utskottet är det naturligt att handlingsplanen för jämställda löner upprättas med motsvarande periodicitet som jämställdhetsplanen och avser samma kategorier arbetsgivare.

När det gäller *kreten av arbetsgivare* som ska upprätta jämställdhetsplan respektive plan för jämställda löner ställer sig utskottet bakom nuvarande reglering, dvs. att gränsen ska gå vid 25 arbetstagare. Arbetsgivare med färre anställda än så ska alltså inte behöva upprätta planer. Utskottet

vill understryka att det här enbart handlar om upprättandet av planer, inte det aktiva arbetet och kravet på lönekartläggning som gäller för alla arbetsgivare.

De nya regler för jämställdhetsplaner som infördes genom den nya diskrimineringslagen den 1 januari 2009 ska ses i ljuset av regeringens ambition om regelförenkling. Åtgärden bör minska många arbetsgivares administrativa börda. Tidsåtgången för arbetet med lönekartläggning minskar och därmed också kostnaderna. Utskottet menar samtidigt att åtgärderna i praktiken inte bör ha några större negativa effekter på arbetet med jämställdhet på arbetsplatserna.

I sammanhanget vill utskottet även betona att slutbetänkandet från Utredningen för aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet överlämnats till regeringen, *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden* (SOU 2010:7). Huvuddragen i förslaget är bl.a. att aktiva åtgärder ska bedrivas i förhållande till alla diskrimineringsgrunder på samhällsområdena arbetsliv, utbildning och försvarsutbildning, att ansvariga för aktiva åtgärder redovisar ett systematiskt och målinriktat arbete i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter, att detta arbete beskrivs i ett program som upprättas vart tredje år och följs upp årligen, att det inom arbetslivet bedrivs ett aktivt förebyggande arbete som gäller löner och att tillsynen riktas mot att de ansvariga uppfyller kravet på systematiskt målinriktat arbete och att bistå de ansvariga med rådgivning.

I betänkandet redovisades också hur olika aktörer arbetat med bestämmelserna om aktiva åtgärder, däribland hur samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarer i lönefrågor fungerar. Utredaren konstaterade att studien inte gav underlag för några säkra slutsatser om huruvida aktörernas arbete med aktiva åtgärder haft någon effekt för att främja lika rättigheter och möjligheter. I några av de särskilda yttrandena i betänkandet framfördes också synpunkter på att studien inte kunde ligga till grund för bedömning av reglernas effekt.

Utskottet noterar att regeringen gett Statskontoret i uppdrag att undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. I dess slutrapport, *Aktiva åtgärder mot diskriminering – effekter och kostnader* (Statskontoret, 2011:4), som överlämnades i mars 2011, konstateras att många aktörer gör insatser mot diskriminering, i synnerhet inom jämställdhetsområdet, men att det råder tveksamheter kring de aktiva åtgärdernas betydelse. Enligt utskottets mening bör regeringens fortsatta beredning av utredningen avvaktas.

Med det ovan anförda avstyrks motionerna A304 (S), A402 yrkandena 1–3 och 5 (MP) och A415 yrkandena 1 och 2 (V).

Jämställdhetsarbetets organisering

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsyrkanden om jämställdhetsarbetets organisering. Samtliga yrkanden bör avslås.

Jämför reservation 6 (V).

Motionerna

Vänsterpartiet begär i kommittémotion A416 ett tillkännagivande om jämställdhetsarbetets organisering. Partiet anför att det finns stora brister i alla delar av dagens jämställdhetspolitik. Dessa brister kan åtgärdas genom att en jämställdhetsminister ges en samordnande funktion i Statsrådsberedningen, att tjänster med jämställdhetskompetens inrättas på samtliga departement och att en jämställdhetsmyndighet inrättas. Andra åtgärder är tydliga direktiv i myndigheternas regleringsbrev som går att relatera till de övergripande jämställdhetspolitiska målen och regelbundet återkommande jämställdhetsrevisioner av myndigheternas arbete.

Matilda Ernkrans och Louise Malmström (båda S) vill i motion A336 att frågan om en ny jämställdhetsmyndighet ses över. Eftersom Diskrimineringsombudsmannen kan förväntas lägga tonvikten vid arbetet mot diskriminering finns en risk att det proaktiva förändringsinriktade jämställdhetsarbetet kommer att begränsas. Med utgångspunkt i den jämställdhetspolitiska utredningens överväganden bör frågan om en jämställdhetsmyndighet ses över.

Utskottets ställningstagande

Med anledning av Vänsterpartiets förslag i motion A416 om institutionella och andra förändringar för att på olika sätt kvalitetssäkra jämställdhetsarbetet och förslaget i motion A336 (S) om en ny jämställdhetsmyndighet vill utskottet framföra följande.

Utskottet vill inledningsvis hänvisa till regeringens satsning och ambitioner i jämställdhetspolitiken. Regeringens särskilda jämställdhetssatsning under åren 2007–2010 innebar en kraftig resursförstärkning för jämställdhetspolitiken. Jämställdhetspolitiken tillfördes medel motsvarande 1,6 miljarder kronor under perioden, vilket innebar att resurserna till politikområdet mer än tiodubblades. En rad viktiga reformer har genomförts för att skapa förutsättningar för jämställdhet mellan kvinnor och män. Utskottet välkomnar att regeringen fortsätter reformarbetet inom områden som är strategiskt viktiga för att kvinnor och män ska ha makt att forma samhället och sina egna liv. Erfarenheterna från regeringens jämställdhetssatsning 2007–2010 visar att långsiktighet i stödet till olika verksamheter är en viktig förutsättning för målpfyllelsen.

Utskottet vill även betona att jämställdhet är ett sektorsövergripande politikområde. Det innebär att det är ett politikområde vars måluppfyllelse är beroende av beslut och insatser också inom andra politikområden än det jämställdhetspolitiska. En konsekvens av detta är att det direkta sambandet mellan mål, resurser och resultat i många fall kan vara svårbedömt, särskilt på kort sikt. Detta understryker behovet av att jämställdhetspolitiken ges en samordnande och pådrivande roll. Utskottet konstaterar att jämställdhetsintegrering är den strategiska grunden för regeringens jämställdhetspolitik. Det är den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Ansvar för jämställdhetsperspektivet kan således inte begränsas till ett departement utan ska genomsyra alla delar av beslutsprocesser och verksamhet inom alla politikområden.

När det gäller en särskild jämställdhetsmyndighet vill utskottet hänvisa till behandlingen av motsvarande förslag i betänkandena 2006/07:AU10 och 2007/08:AU7. Utskottet pekade där på risken att en myndighet med ett uttalat ansvar för jämställdhetspolitiken skulle tränga undan jämställdhetsarbetet inom andra myndigheter. Den samlade ombudsmannainstitutionen, Diskrimineringsombudsmannen (DO), bör generellt ses som en förstärkning jämfört med en myndighet för varje diskrimineringsgrund. Utskottet noterar i sammanhanget att Statskontoret fått i uppdrag av regeringen att utföra en myndighetsanalys av DO. Analysen ska beskriva hur DO fullgör sitt uppdrag och hur interna och externa faktorer påverkar myndighetens möjligheter att fullgöra sitt uppdrag. Uppdraget ska redovisas till regeringen i oktober 2011.

Mot bakgrund av vad som ovan anförts avstyrks motionerna A336 (S) och A416 (V).

Mansrollen och mäns jämställdhetsarbete

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas en motion om mansrollen och mäns jämställdhetsarbete. Motionen bör avslås.

Jämför reservation 7 (MP).

Motionerna

Gunvor G Ericson (MP) vill i motion A401 att regeringen tillsätter en statlig utredning om män, maskuliniteter och jämställdhet. Utredningen ska ta fram fakta och utvecklingsvägar för hur politiken kan nyttjas som ett verktyg för att skapa förändring av maskuliniteter och bättre förebygga mäns våld. Utredningen ska i sitt arbete integrera perspektiv på ålder, sexuell identitet, klass, etnicitet och funktionshinder.

Utskottets ställningstagande

Det mål för jämställdhetspolitiken som antagits av riksdagen är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Ett delmål är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. För utskottet är det en självklarhet att människor ska bemötas som individer och ges förutsättningar att utvecklas som människor utan att begränsas av omgivningens eventuella fördomar.

Utskottet har tidigare redogjort för en rad insatser som gjorts i fråga om mansrollen och mäns jämställdhetsarbete (bet. 2006/07:AU10, bet. 2007/08:AU7 och bet. 2009/10:AU6). Utskottet har underhand fått information från Regeringskansliet att det ska inrättas en arbetsgrupp med uppdrag att analysera frågor om män och jämställdhet, bl.a. med inriktning på arbetsliv och möjligheter att förena arbete med ett aktivt föräldraskap.

Mot bakgrund av det ovan anförda avstyrks motion A401 (MP).

Övriga frågor om jämställdhet

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsyrkanden om övriga frågor om jämställdhet. Samtliga yrkanden bör avslås.

Motionerna

Carina Hägg (S) begär i motion A235 ett tillkännagivande om jämställdhetsstrategier. I Jönköpings län har en jämställdhetsstrategi arbetats fram med utgångspunkt i de nationella jämställdhetsmålen. Arbetet har genomförts i bred samverkan med övriga aktörer i länet. Värdet av att uppdatera gällande jämställdhetsstrategier respektive ta fram nya bör tydliggöras för landsting och regioner.

Eva Flyborg (FP) anser i motion A288 att ett nationellt jämställdhetsindex bör inrättas. Ett jämställdhetsindex utgår från grundsynen att en ökad jämställdhet är bra för både den enskilde, företaget och samhället. Det mäter och rangordnar företag efter parametrar såsom hur stor andel av kvinnorna i företaget som arbetar med resultatansvar, hur aktivt jämställdhetsarbetet bedrivs och vilka strategiska satsningar som görs för det framtida jämställdhetsarbetet. Motionären föreslår även att ett pris delas ut av statsministern varje år till det företag som åstadkommit bäst resultat i sitt jämställdhetsarbete. Genom ett index kan man arbeta med de positiva förbilderna och premiera de goda krafterna i en positiv, frivillig och självsanerande spiral.

Utskottets ställningstagande

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Sedan 2007 genomför regeringen en omfattande satsning på att utveckla och förstärka jämställdheten. Jämställdhetspolitiken har tillförts 1,6 miljarder kronor för åren 2007–2010. Resurserna har därmed tiodubblats jämfört med tidigare år. Det är den största satsning på jämställdhet som har genomförts i Sverige.

Utskottet ställer sig bakom regeringens satsning och ambitioner i jämställdhetspolitiken och välkomnar att regeringen fortsätter reformarbetet under innevarande mandatperiod för att påskynda utvecklingsarbetet inom områden som är strategiskt viktiga för att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utskottet emotser den redovisning av insatserna under perioden 2007–2010 och deras resultat som regeringen avser att lämna till riksdagen 2011.

Motionerna *A235 (S)* och *A288 (FP)* avstyrks därmed.

Reservationer

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

1. Jämställd arbetsmarknad, punkt 1 (S, V)

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Josefin Brink (V).

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 2010/11:A337 av Monica Green m.fl. (S) och avslår motionerna 2010/11:A239 av Anne Marie Brodén (M), 2010/11:A372 av Åsa Lindestam m.fl. (S) och 2010/11:A407 av Ulf Holm m.fl. (MP) yrkande 8.

Ställningstagande

När välfärdsjobb i kommuner och landsting försvinner drabbar det kvinnor hårdare än män eftersom den svenska arbetsmarknaden är mycket könssegregerad. Detta gäller även den privata vård som betalas av skattemedel. Enligt en rapport från Konjunkturinstitutet som regeringen refererar till i budgetpropositionen rör det sig om ca 30 000 jobb i skola, vård och omsorg. I budgetpropositionen gör regeringen bedömningen att uppsägningarna i välfärden fortsätter i år både mätt i antal jobb och antal arbetade timmar.

Enligt regeringens egen bedömning kommer kommunsektorn att ha ett negativt finansiellt sparande under perioden 2011–2014. Regeringen skriver dessutom att kommunerna knappt klarar kraven för god ekonomisk hushållning.

Arbetslösheten är högre bland kvinnor än bland män, liksom utanförskapet. Ett skäl till det är att kvinnor blivit utslitna på sina tidigare jobb, som rationaliserats så mycket att de som blir kvar på arbetsplatsen har en mycket stressigare och tyngre arbetsbörda än tidigare. Dessutom är det något av en fälla att gå ned i arbetstid eftersom det visat sig att arbetstagarerna, dvs. kvinnan, ska hinna lika mycket på sin arbetsdag när hon jobbar deltid som när hon jobbade heltid, vilket leder till en ännu stressigare situa-

tion. Sedan tidigare vet vi att kvinnor dessutom får det än stressigare efter jobbet då de fortfarande i stor utsträckning har huvudansvaret för hem och familj. En rad åtgärder behöver vidtas för att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden: den könsuppdelade arbetsmarknaden måste brytas, osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska bort och kommunerna behöver resurser för att kunna behålla och utveckla sin personal och kvaliteten i barn- och äldreomsorg. Det krävs ett jämställt samhälle så att kvinnor och män får samma möjligheter att kunna förverkliga sina drömmar.

Det som vi anført bör ges regeringen till känna, vilket innebär att vi tillstyrker motion A337 (S).

2. Jämställd arbetsmarknad, punkt 1 (MP)

av Mehmet Kaplan (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2010/11:A407 av Ulf Holm m.fl. (MP) yrkande 8 och avslår motionerna

2010/11:A239 av Anne Marie Brodén (M),

2010/11:A337 av Monica Green m.fl. (S) och

2010/11:A372 av Åsa Lindestam m.fl. (S).

Ställningstagande

Fler kvinnor än män drabbas av utbrändhet på grund av att det är svårt att få ihop livets alla delar. En enkel förklaring är att det är kvinnor som tar ansvar för allt det som ska göras vid sidan om det arbete som ger förvärvsinkomster. Kvinnor tar hand om det obetalda hemarbetet. Enligt vår mening är detta oacceptabelt. Det krävs en rad skarpa åtgärder som leder till jämställdhet mellan kvinnor och män. Ett steg är en mer individualiserad föräldraförsäkring som inte ger pappor utrymme att tacka nej till att vara tillgängliga för sina barn.

Den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad. Kvinnor dominerar i branscher där anställnings- och arbetsvillkoren konsekvent nedvärderas i förhållande till mansdominerade branscher. Det handlar om lägre löner, större andel deltidsanställningar och tidsbegränsade anställningar i kvinnodominerade branscher och sektorer. Det är en strukturell diskriminering där kvinnor systematiskt nedvärderas.

Miljöpartiet menar att det krävs åtgärder för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. En central uppgift är att eleverna redan i grundskolan får information om vad olika yrkesval innebär. Studier visar att kunskapen om vård och omsorg är skrämmande låg bland pojkar när de ska välja inriktning på sin gymnasieutbildning.

Arbetsplatser med jämn könsfördelning är oftast bättre än arbetsplatser där ett av könen dominerar. De bidrar till en bättre arbetsmiljö. Kvinnor har ofta en lärande inställning till nya företeelser och förändringar. Män övervärderar däremot ofta sin förmåga på områden de saknar erfarenheter av.

Det är Miljöpartiets uppfattning att regeringen bör tillsätta en kommission som ges i uppdrag att ta fram riktlinjer som syftar till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Kommissionens sammansättning bör vara sådan att arbetsmarknadens parter inom såväl den privata som offentliga sektorn finns representerade.

Det som jag anfört bör ges regeringen till känna, vilket innebär att jag tillstyrker motion A407 yrkande 8 (MP).

3. Jämställt arbetsliv, punkt 2 (S)

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S) och Johan Andersson (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 motionerna

2010/11:A247 av Carina Hägg (S) och

2010/11:A344 av Hillevi Larsson m.fl. (S).

Ställningstagande

I dag talar siffrorna sitt tydliga språk om jämställdhet som ett nedprioriterat område. Varken vårdnadsbidraget, de hushållsnära tjänsterna eller jämställdhetsbonusen ökade jämställdheten i Sverige. Sjukförsäkringsreglerna har lett till att många kvinnor har utförsäkrats, rätten till heltid har uteblivit och arbetsmarknadspolitiken har knappast heller ökat jämställdheten under den senaste mandatperioden. För dem som drömmer om en värld av jämlikhet mellan könen visar sig facit över de senaste årens politik vara en mycket dyster läsning.

Den borgerliga politiken under den senaste mandatperioden har systematiskt gynnat män på kvinnors bekostnad. Av regeringens skattesänkningar på närmare 100 miljarder kronor har 60 % gått till de 10 % som är rikast i vårt land, av vilka en absolut majoritet är män. För att täcka de växande hålen i kommunernas ekonomi sägs personal upp i vård, skola och

omsorg. Kvinnor drabbas dubbelt både av uppsägningarna och av ökad arbetsbörda när färre anställda ska sköta lika många gamla, sjuka och barn. Inom högskolan drabbas också de kvinnliga studenterna hårdare än män av Alliansens utbildningspolitik, som varken är särskilt student-, kvalitets- eller kunskapsvänlig. Alla gymnasielinjer ger inte längre behörighet för högskolestudier, antagningsmöjligheterna har blivit färre, komvux har skurits ned, studentbostäderna är alldeles för få och bostadsbidragen för snåla. I tider då allt fler vill utbilda sig av egen vilja och för att det är svårt att få jobb gör Alliansen, tvärtemot vad man sade i valrörelsen för fyra år sedan, det allt svårare för människor att studera. Då kvinnors väg till makt i arbetslivet i stor utsträckning går via högskolan är krympande ambitioner på det högre utbildningsområdet ett slag också mot kvinnors makt över sitt eget liv.

Vi socialdemokrater vill se en annan regering med en annan politik. Det måste vara enklare att vara småbarnsförälder och student samtidigt, högskolan måste öppnas upp och byggas ut, och delar av den offentliga sektorn måste stärkas. Utbildningspolitiken är, tillsammans med annan välfärdspolitik, inte bara en politik för mer jämlikhet i största allmänhet – det är också en politik för jämställdhet mellan kvinnor och män. Den borgerliga regeringen har visat sig vara ointresserad av att stärka kvinnors möjligheter. För kvinnornas, liksom för studenternas skull, önskar vi socialdemokrater en annan färdriktning.

Fattigdom

Inkomsten är den sammanlagda bruttolönen, inklusive vissa skattepliktiga ersättningar såsom sjukpenning, föräldrapenning och ersättning vid arbetslöshet. Kvinnor har som grupp väsentligt lägre inkomst än män. Det beror bl.a. på att kvinnor jobbar deltid i större utsträckning än män, tar ut större andel av föräldraförsäkringen och har längre och fler sjukskrivningar. Senare i livet leder den lägre inkomsten till att kvinnor får lägre pensioner än män. Samtidigt lever kvinnor längre än män.

Enligt Socialdemokraternas mening har sjukpenningen och arbetslöshetsersättningen försämrats med regeringens politik. Den som har inkomst via pension, sjukpenning, a-kassa eller föräldrapenning betalar dessutom högre skatt än den som yrkesarbetar, också detta till följd av regeringens politik. Den samlade ekonomiska politiken och skatteförändringarna har starkt gynnat män som grupp och missgynnat kvinnor som grupp. Inkomstklyftan mellan kvinnor och män har ökat mellan 2006 och 2010. Av regeringens samlade skatte- och utgiftsförslag 2006–2010 har 57,5 % gått till män och 42,5 % till kvinnor. Politiken har inneburit att den tiondel som tjänar mest har fått nästan lika mycket som 60 % av hela svenska folket. Den tiondelen består till 76 % av män.

När arbetslösheten är mycket tillhör ensamstående mammor en av de grupper som drabbas hårdast. Var tredje ensamstående mamma är fattig, vilket betyder att över 340 000 barn tvingas växa upp i relativ

fattigdom. De knappa förhållandena hänger kvar resten av livet, och i dag lever nästan en fjärdedel av alla ensamstående kvinnliga pensionärer i fattigdom.

Fattigdomen har ett starkt samband med kvinnors svaga ställning på arbetsmarknaden. Trots den långa jämställdhetskampen betraktas fortfarande mannen som familjeförsörjare och kvinnan som omsorgsgivare. Typiska kvinnoyrken är ofta deltidsarbeten, och kommunerna anpassar öppettiderna på förskolorna efter detta. Trots detta kräver regeringen inte att kommunerna ska erbjuda barnomsorg på obekvämt arbetstid; inga extra statsbidrag delas heller ut för att hjälpa kommunerna med uppgiften. Förslaget om rätten till heltid har regeringen lagt i papperskorgen. Allt detta bidrar till att klyftan mellan mäns och kvinnors inkomster växer och att andelen fattiga kvinnor ökar. Arbetar inte kvinnor heltid blir de fattiga som ensamförsörjare både när de är unga och när de är gamla.

Det som vi anfört bör ges regeringen till känna, vilket innebär att vi tillstyrker motionerna A247 (S) och A344 (S).

4. Unga och ett jämställt arbetsliv, punkt 3 (S, MP, V)

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S), Mehmet Kaplan (MP) och Josefin Brink (V).

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 motion 2010/11:A393 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 3.

Ställningstagande

Unga kvinnor och män vill leva sina liv jämställt och ha såväl rätten som möjligheterna och förutsättningarna att vara ekonomiskt självständiga och självförsörjande genom sina arbeten. Unga kvinnor och män vill också ha förutsättningar som gör att de kan förena arbetsliv och föräldraskap. Tyvärr finns hinder för detta när de går ut i arbetslivet. Som ny och ung på arbetsmarknaden tenderar många att fastna i en befintlig arbetsmarknadsstruktur, som den enskilde inte kan påverka i så stor utsträckning på egen hand. Den strukturen bidrar också till att upprätthålla en annan struktur, den inom familjen. Många kvinnor har fortfarande huvudansvaret för det obetalda hemarbetet och har många olika krav på sig som blir svåra att hantera. Detta gäller både för den deltidsanställda kvinnan – som förväntas hinna med allt hushållsarbete under den tid hon inte arbetar och som

sedan får sämre pension och ekonomisk trygghet – och för den heltidsarbetande kvinnan som vill göra karriär men där kraven blir för tuffa när hon ska försöka kombinera arbetslivet och hemmet.

Arbetsgivare kalkylerar med att unga kvinnor kommer att vara mer frånvarande från arbetet eftersom de i arbetsgivarens ögon förväntas ta ansvaret för att familjelivet fungerar. Som en konsekvens erbjuds ofta unga kvinnor, oavsett om de planerar för barn eller inte och om de har barn eller inte, deltidsanställning. Vi i Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet anser att det är på tiden att ytterligare politiska beslut fattas som gör att vi tar nya steg framåt mot jämställda villkor såväl i arbetslivet som utanför. Det är vår uppgift att fatta politiska beslut som gör att alla unga kvinnor och män har rätten, möjligheten och förutsättningarna att forma sitt liv.

Det som vi anfört bör ges regeringen till känna, vilket innebär att vi tillstyrker motion A393 yrkande 3 (S).

5. Ändringar i diskrimineringslagen m.m., punkt 4 (S, MP, V)
av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S), Mehmet Kaplan (MP) och Josefin Brink (V).

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 motionerna

2010/11:A304 av Marie Nordén (S),

2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP) yrkandena 1 och 2 samt

2010/11:A415 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt
avslår motion

2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP) yrkandena 3 och 5.

Ställningstagande

Den svenska arbetsmarknaden är inte jämställd. Skillnaden mellan mäns och kvinnors löner har visserligen minskat något, men fortfarande tjänar män mer än kvinnor. Enligt regeringen var den genomsnittliga månadslönen för kvinnor 85,2 % av männens 2009. Om man genom s.k. standardvägning korregerar för olika lönepåverkande faktorer, t.ex. yrke, utbildning och ålder, uppgick kvinnors månadslön till 94,0 % av männens samma år. Generellt har dessutom de mansdominerade yrkena en högre medellön än de kvinnodominerade, och kvinnor har även i allmänhet lägre lön än män inom en och samma yrkesgrupp.

Mot denna bakgrund är det därför ytterst olyckligt att den nya sammanhållna diskrimineringslagen, som trädde i kraft den 1 januari 2009, innebär en kraftig försvagning av kraven på förebyggande arbete på jämställdhetsområdet. Den nya diskrimineringslagen har sänkt kraven på arbetsgivarna att upprätta jämställdhetsplaner och göra lönekartläggning och en handlingsplan för att åtgärda osakliga löneskillnader som beror på kön. Detta systematiska förebyggande arbete med planer behöver nu bara genomföras vart tredje år, i stället för som tidigare varje år. Arbetsgivare med färre än 25 anställda är dessutom helt undantagna från kravet på jämställdhetsplaner och handlingsplaner för jämställda löner. Det betyder att drygt en miljon anställda, vilket motsvarar en fjärdedel av alla anställda, inte längre omfattas av lagens krav på systematiskt jämställdhetsarbete.

Regeringen motiverade försvagningen av lagens krav med att man ville minska den administrativa bördan för företagen. Det är en minst sagt tvivelaktig motivering. Det lagstadgade förbudet mot diskriminering på grund av kön är ett åtagande i enlighet med internationella konventioner och kan inte relativiseras. Att ge arbetsgivare fribrev att fortsätta att diskriminera kvinnor i arbetslivet för att det innebär mindre krångel för arbetsgivaren är helt enkelt inte en legitim utgångspunkt. Ska vi uppnå målet om ett arbetsliv fritt från könsdiskriminering måste staten ställa krav på arbetsgivare att arbeta aktivt för att undanröja de strukturer och rutiner som orsakar och upprätthåller diskrimineringen. Den administrativa bördan som följer av det måste betraktas som en naturlig del av det ansvar arbetsgivarrollen innebär. Det kan inte heller betraktas som någon större börda för arbetsgivare att årligen följa upp och förnya jämställdhetsplanen och lönekartläggningen. Med tanke på att årliga lönerevisioner genomförs på alla arbetsplatser faller det sig tvärtom naturligt att också uppdatera det systematiska jämställdhetsarbetet varje år.

Vi i Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet vill återinföra den tidigare jämställdhetslagens krav enligt vilka arbetsgivare med minst tio anställda ska upprätta en jämställdhetsplan och en handlingsplan för jämställda löner varje år.

Det som vi anfört bör ges regeringen till känna, vilket innebär att vi tillstyrker motionerna A304 (S), A402 yrkandena 1 och 2 (MP) och A415 yrkandena 1 och 2 (V).

6. Jämställdhetsarbetets organisering, 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

2010/11:A416 av Josefin Brink m.fl. (V) och
avslår motion

2010/11:A336 av Matilda Ernkran och Louise Malmström (båda S).

Ställningstagande

Efter fyra år med borgerlig regering kan vi konstatera att Sverige inte kommit närmare en uppfyllelse av de jämställdhetspolitiska målen. Tvärtom har de reformer regeringen genomfört i bl.a. skattesystemet och sjuk- och arbetslöshetsförsäkringarna lett till ökade inkomstskillnader mellan kvinnor och män med i genomsnitt ca 900 kr per månad.

Den s.k. jämställdhetsbonusen har enligt Försäkringskassan inte haft någon som helst effekt på fördelningen av föräldraledighet mellan kvinnor och män. Vårdnadsbidraget i sin tur har till över 90 % utnyttjats av kvinnor, vilket totalt sett ökat kvinnors ekonomiska beroende av en försörjare.

Löneskillnaderna på arbetsmarknaden är i stort sett oförändrade, liksom skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män. Också detta måste betraktas som ett misslyckande för regeringens politik, som ju motiverats med att den skulle leda till både bättre löneutveckling och högre förvärvsgrad för kvinnor. Sammanfattningsvis har regeringens politik lett till bakslag för jämställdheten på helt centrala områden. I bästa fall har effekterna helt uteblivit.

Syftet med jämställdhetspolitiken måste vara att varaktigt förändra maktförhållandena och ojämlikheten i livsvillkor mellan kvinnor och män. Vid sidan av det självklara, en politisk vilja att faktiskt förändra, kräver en sådan ambition att jämställdhetsperspektivet genomsyrar alla politiska beslut och prioriteringar och att det finns tydliga och effektiva strukturer som kan genomföra och utvärdera fattade beslut. Vi anser att det finns stora brister i alla dessa delar i dagens jämställdhetspolitik och ger här ett antal förslag för att åtgärda dem.

För att jämställdhetsperspektivet verkligen ska genomsyra samtliga politikområden, inklusive det centrala budgetarbetet, anser vi att jämställdhetsministern bör ges en samordnande funktion i Statsrådsberedningen där arbetet i Regeringskansliet leds och samordnas.

En jämställdhetsminister som ingår i Statsrådsberedningen och har ett renodlat ansvar för jämställdhetsfrågor bör kombineras med att samtliga departement har egna tjänstemän med särskilt ansvar för jämställdhetsfrågor. Vänsterpartiet föreslår därför att tjänster med jämställdhetskompetens inrättas på samtliga departement.

Vänsterpartiet anser vidare att Sverige, i likhet med exempelvis Danmark och Norge, bör inrätta en särskild jämställdhetsmyndighet. Myndigheten bör få i uppdrag att bevaka utvecklingen på jämställdhetsområdet både i Sverige och internationellt, samordna och stödja andra myndigheter, verksamheter och organisationer och ansvara för metod- och kunskapsutveckling, bidragsgivning, information samt granskning av andra myndigheter.

Regleringsbrevet liksom regeringens förordningar ska innehålla direktiv med ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Åtterrapporering från myndigheterna ska vara obligatorisk och samtliga återrapporeringskrav bör finnas samlade i regleringsbrevet.

Jämställdhet är inte förhandlingsbart och ska inte kunna vägas mot andra politiska mål eller väljas bort med hänvisning till t.ex. bristande resurser. Vänsterpartiet föreslår därför att det genomförs regelbundet återkommande jämställdhetsrevisioner av myndigheternas arbete. Regeringen bör utreda hur dessa revisioner ska genomföras och vilken instans som är lämplig för detta uppdrag.

Det som jag anfört bör ges regeringen till känna, vilket innebär att jag tillstyrker motion A416 (V).

7. Mansrollen och mäns jämställdhetsarbete, punkt 6 (MP)

av Mehmet Kaplan (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2010/11:A401 av Gunvor G Ericson (MP).

Ställningstagande

På det feministiska området har det länge förts en kamp för att synliggöra och uppvärdera kvinnor och kvinnors erfarenheter. Att vidga föreställningarna om vad som menas med att vara kvinna, och att det finns olika sätt att vara kvinna på, har varit ett mål för emancipationsrörelsen. På senare år har även en diskussion om vad som menas med att vara man och på vilka sätt man kan vara det vuxit fram. Framväxten av maskulinitetsforskningen är ett exempel på det.

Miljöpartiet anser att det är hög tid att också politiken problematiserar frågor om maskuliniteter och mäns och pojkars situationer utifrån ett helhetsperspektiv. Att män och manlighet är norm, och att manlighet är sammankopplat med makt, medför inte per automatik att den normativa manlighet som råder är gynnsam för män i gemen. Gruppen mäns överrepresentation i maktpositioner och i vissa yrken, våld, missbruk, olyckor, hemlöshet och kriminalitet osv. är aspekter av maskulinitet som måste ifrågasättas och analyseras bättre.

Med en utvecklad och mer förändrad förståelse i politiken av maskulinitet kan samhällets förebyggande arbete mot mäns våld mot kvinnor, och också mot mäns våld mot män, vidareutvecklas och göras mer effektivt. Miljöpartiet menar att inget av det som sagts ovan står i konflikt med en feministisk grundsyn i frågorna. Tvärtom är frågor om maskulinitet en vik-

tig del av en verklighetsförankrad och radikal jämställdhetspolitik. Kunskap om hur makt- och samhällsstrukturer bidrar till att forma manlighet är ett kompletterande verktyg för att påskynda utvecklingen mot ett jämställt samhälle. Det är inte att tappa fokus på kvinnors rättigheter, snarare tvärtom.

Miljöpartiet vill att regeringen tillsätter en statlig utredning om män, maskuliniteter och jämställdhet. Utredningen ska sammanställa fakta och ta fram utvecklingsvägar för hur politiken kan nyttjas som ett verktyg för att skapa förändring av maskuliniteter och bättre förebygga mäns våld. Utredningen ska i sitt arbete integrera perspektiv på ålder, sexuell identitet, klass, etnicitet och funktionshinder.

Det som jag anfört bör ges regeringen till känna, vilket innebär att jag tillstyrker motion A401 (MP).

Särskilt yttrande

Jämställd arbetsmarknad, punkt 1 (S)

Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S) och Johan Andersson (S) anför:

Sverige har en starkt uppdelad arbetsmarknad där endast 7 av de 30 största yrkena är kvantitativt jämställda, dvs. 40–60 % av varje kön. De vanligaste yrkena för kvinnor är sådana som vård- och omsorgspersonal, fritids- och förskollärare och övrig kontorspersonal. För män är det bygg- och anläggningsarbetare, byggnadshantverkare och maskin- och motorreparatörer.

De traditionella kvinnoyrkena innebär också att många kvinnor arbetar deltid ofrivilligt. Det påverkar deras ekonomiska situation hela livet, från lägre föräldrapenning och arbetslöshetsersättning till låg pension, och gör dem beroende av mannen eller samhället för sin försörjning. Det innebär också att rekryteringen till vård och omsorg försvåras när man inte kan försörja sig på sitt arbete. Därför måste alla som vill få rätt att arbeta heltid.

Den traditionella arbetsmarknaden innebär vidare att den reella pensionsåldern är något över 60 år. Därför är det viktigt att vi har ett arbetsliv som gör det möjligt för kvinnor och män att stanna kvar på jobbet ett helt arbetsliv. Det har stor betydelse för samhället liksom naturligtvis för den enskildes hälsa och ekonomi.

I likhet med i flera andra delar av landet är den tudelade arbetsmarknaden mer än tydlig i skogslänen. De prognoser som Arbetsförmedlingen gör för arbetsmarknaden pekar på att det finns obalanser på skogslänens arbetsmarknad:

- Bristen på kvalificerad arbetskraft är stor.
- Stora pensionsavgångar väntas de kommande åren.
- Det råder kompetensbrist bland arbetssökande; de arbetssökande svarar inte mot den kompetens som söks från arbetsgivarna.
- Det finns en hög andel långtidsinskrivna och funktionshindrade i sökandegruppen.
- Det kommer även i fortsättningen att finnas ett stort beroende av den offentliga sektorn, där arbetsmarknaden bedöms bli kärv.
- Yrkesvalen är fortfarande traditionsbundna.
- Ohälsotalen är fortfarande höga trots en nedgång på arbetsmarknaden.

De närmaste åren förväntas 8 % av befolkningen i åldrarna 60–64 år lämna arbetsmarknaden. Samtidigt med detta sjunker elevkullarna i gymnasieåldrarna markant. I många av kommunerna i skogslänen sjunker elevtalen i gymnasieåldrarna med så mycket som 35 %. Vi menar att regeringen bör ta initiativ till att arbeta fram en strategi för hur vi ska få en mer jämställd arbetsmarknad:

- Om skogslänen ska klara rekryteringen och säkra en kompetent arbetskraft i framtiden måste fler otraditionella yrkesval göras.
- Om en kompetent arbetskraft ska rekryteras måste rekryteringsbasen bestå av både kvinnor och män.

I förskolan och grundskolan arbetar i övervägande grad kvinnliga pedagoger. Detta gör att framför allt de yngre barnen saknar manliga förebilder i sin vardag. Vi ser också att gruppen flickor har bättre slutbetyg efter årskurs 9 än gruppen pojkar. Förslag om hur denna skillnad ska utjämnas och vilka konkreta åtgärder som ska vidtas bör regeringen presentera snarast.

Svensk gymnasieskola är också uppdelad efter kön, och detta gäller i högre grad i våra skogslän. I den förändrade gymnasieskola som regeringen avser att införa finns få tankar om hur fördelningen mellan flickor och pojkar ska bli mer jämställd. Vi ser fram emot att regeringen i samband med införandet av den förändrade gymnasieskolan ger Skolverket i uppdrag att arbeta fram en strategi för hur könsbrytande studieval uppnås.

Ojämställdheten inom högre utbildning är stor. Precis som i fördelningen av arbetskraften ser vi detta i de utbildningar som kvinnor och män väljer på våra högskolor och universitet. År 2009 utexaminerades nästan dubbelt så många kvinnor som män. Vi menar att det är nödvändigt att regeringen kommer med förslag om hur man minskar dessa skillnader i högre utbildning.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2010

2010/11:A235 av Carina Hägg (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om jämställdhetsstrategier.

2010/11:A239 av Anne Marie Brodén (M):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om kvinnors rätt till jämlikhet, makt och inflytande.

2010/11:A247 av Carina Hägg (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om jämställdhet.

2010/11:A288 av Eva Flyborg (FP):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om inrättande av ett nationellt jämställdhetsindex.

2010/11:A304 av Marie Nordén (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om jämställdhetsplan och att genomföra lönekartläggning varje år.

2010/11:A336 av Matilda Ernkrans och Louise Malmström (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en ny jämställdhetsmyndighet.

2010/11:A337 av Monica Green m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om kvinnors arbetsmarknad.

2010/11:A344 av Hillevi Larsson m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om kvinnors fattigdom.

2010/11:A372 av Åsa Lindestam m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ge förutsättningar för ökad jämställdhet i skogslänen.

2010/11:A393 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett mer jämställt arbetsliv.

2010/11:A401 av Gunvor G Ericson (MP):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en statlig utredning om män, maskuliniteter och jämställdhet.

2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lönekartläggningar ska genomföras varje år.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att planer för jämställda löner och jämställdhetsarbete ska genomföras och följas upp årligen på arbetsplatser med minst tio anställda.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen ska ta ett initiativ till handslag med de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna för att få bort könsrelaterade löneskillnader.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att jämställda löner ska uppnås i första hand i den politiskt styrda offentliga sektorn men också på arbetsmarknaden i övrigt.

2010/11:A407 av Ulf Holm m.fl. (MP):

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en kommission som ges i uppdrag att ta fram riktlinjer som syftar till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

2010/11:A415 av Josefin Brink m.fl. (V):

1. Riksdagen beslutar vad som anförs i motionen om att arbetsgivare ska upprätta jämställdhetsplan och genomföra lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställda löner varje år.
2. Riksdagen beslutar vad som anförs i motionen om undantag från lagens krav.

2010/11:A416 av Josefin Brink m.fl. (V):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om jämställdhetsarbetets organisering.