



## Diskriminering

---

### Sammanfattning

I detta betänkande behandlar arbetsmarknadsutskottet ett 80-tal motionsyrkanden om frågor som hänför sig till diskrimineringslagstiftningen, och merparten är väckta vid de allmänna motionstiderna under riksmötena 2008/09 och 2009/10. Frågorna i betänkandet rör bl.a. lönekartläggning, aktiva åtgärder, tillgänglighet för funktionshindrade och åldersdiskriminering.

Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden. Reservationer har lämnats av företrädare för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut .....	3
Redogörelse för ärendet .....	6
Ärendet och dess beredning .....	6
Utskottets överväganden .....	7
Allmänt om diskriminering .....	7
Lönekartläggning m.m. ....	12
Aktiva åtgärder .....	16
Rekryteringsfrågor .....	18
Positiv särbehandling .....	20
Tillgänglighet som en rättighet och brist på tillgänglighet som en diskrimineringsgrund .....	22
Åldersdiskriminering .....	25
Frågor som särskilt berör homo- och bisexuella personer och transpersoner (hbt-personer) .....	27
Diskrimineringsombudsmannen .....	32
Rättegång och rättegångskostnader .....	34
Övriga motioner .....	38
Reservationer .....	39
1. Allmänt om diskriminering, punkt 1 (s) .....	39
2. Allmänt om diskriminering, punkt 1 (mp) .....	40
3. Lönekartläggning m.m., punkt 2 (s, v, mp) .....	41
4. Aktiva åtgärder, punkt 3 (v) .....	43
5. Aktiva åtgärder, punkt 3 (mp) .....	43
6. Rekryteringsfrågor, punkt 4 (v) .....	44
7. Rekryteringsfrågor, punkt 4 (mp) .....	45
8. Positiv särbehandling, punkt 5 (mp) .....	46
9. Bristande tillgänglighet som diskrimineringsgrund, punkt 6 (v) .....	47
10. Bristande tillgänglighet som diskrimineringsgrund, punkt 6 (mp) .....	48
11. Åldersdiskriminering, punkt 7 (mp) .....	49
12. Hbt-frågor, punkt 8 (v) .....	50
13. Hbt-frågor, punkt 8 (mp) .....	51
14. Diskrimineringsombudsmannen, punkt 9 (mp) .....	52
15. Rättegångskostnader m.m., punkt 10 (mp) .....	54
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag .....	56
Motioner väckta med anledning av skrivelse 2008/09:198 .....	56
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2008 .....	56
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2009 .....	60

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. Allmänt om diskriminering

Riksdagen avslår motionerna

2008/09:A274 av Helena Leander och Esabelle Dingizian (båda mp),

2008/09:A380 av Yilmaz Kerimo m.fl. (s) yrkande 4,

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 14,

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 12 och

2009/10:A409 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 7.

*Reservation 1 (s)*

*Reservation 2 (mp)*

## 2. Lönekartläggning m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2008/09:A307 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 4 och 5,

2008/09:A313 av Thomas Bodström (s),

2008/09:A392 av Birgitta Eriksson m.fl. (s) yrkandena 1–4,

2009/10:Ju381 av Esabelle Dingizian m.fl. (mp) yrkandena 16 och 17,

2009/10:A1 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 5,

2009/10:A3 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkandena 1 och 2,

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkandena 9 och 10,

2009/10:A311 av Karin Pilsäter (fp),

2009/10:A428 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s) och

2009/10:A429 av Anne Ludvigsson m.fl. (s).

*Reservation 3 (s, v, mp)*

## 3. Aktiva åtgärder

Riksdagen avslår motionerna

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 13,

2009/10:Sf320 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkande 29 och

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 13.

*Reservation 4 (v)*

*Reservation 5 (mp)*

## 4. Rekryteringsfrågor

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:Ju381 av Esabelle Dingizian m.fl. (mp) yrkande 25 och

2009/10:Sf320 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkandena 28 och 30.

*Reservation 6 (v)*

*Reservation 7 (mp)*

## 5. Positiv särbehandling

Riksdagen avslår motionerna

2008/09:A251 av Jan Ericson (m) och

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 22.

*Reservation 8 (mp)*

## 6. Bristande tillgänglighet som diskrimineringsgrund

Riksdagen avslår motionerna

2008/09:So484 av Elina Linna m.fl. (v) yrkande 3,

2008/09:Ub487 av Rossana Dinamarca m.fl. (v) yrkande 5,

2008/09:A249 av Christer Winbäck (fp),

2008/09:A293 av Ameer Sachet (s),

2008/09:A325 av Billy Gustafsson (s),

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 1,

2009/10:C338 av Mehmet Kaplan m.fl. (mp) yrkande 1,

2009/10:So582 av Elina Linna m.fl. (v) yrkande 5,

2009/10:A270 av Ameer Sachet (s),

2009/10:A285 av Christer Winbäck (fp) och

2009/10:A403 av Thomas Strand och Lars U Granberg (båda s).

*Reservation 9 (v)*

*Reservation 10 (mp)*

## 7. Åldersdiskriminering

Riksdagen avslår motionerna

2008/09:A217 av Barbro Westerholm (fp),

2008/09:A233 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),

2008/09:A250 av Curt Linderoth och Nils Oskar Nilsson (båda m),

2008/09:A326 av Rolf K Nilsson (m),

2008/09:A342 av Tommy Waidelich och Yilmaz Kerimo (båda s),

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 35,

2009/10:A203 av Jörgen Johansson och Staffan Danielsson (båda c),

2009/10:A284 av Christer Winbäck (fp),

2009/10:A348 av Roland Bäckman (s),

2009/10:A367 av Agneta Lundberg (s) och

2009/10:A389 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s).

*Reservation 11 (mp)*

## 8. Hbt-frågor

Riksdagen avslår motionerna

2008/09:U323 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp) yrkande 6,

2008/09:Ub464 av Olof Lavesson m.fl. (m, c, v, fp, mp) yrkande 9,

2008/09:A324 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda s),

2008/09:A346 av Birgitta Ohlsson (fp) yrkandena 1 och 2,

2008/09:A355 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 3–5,

2008/09:A376 av Ulf Holm och Mikaela Valtersson (båda mp) yrkande 3,

2008/09:A391 av Börje Vestlund m.fl. (s),

2009/10:A250 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda s),

2009/10:A257 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 5 och  
2009/10:A443 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp) yrkandena 1, 3, 4 och 11.  
*Reservation 12 (v)*  
*Reservation 13 (mp)*

## 9. Diskrimineringsombudsmannen

Riksdagen avslår motionerna  
2009/10:A257 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkandena 4, 6 och 7,  
2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 14 och  
2009/10:A448 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 10.  
*Reservation 14 (mp)*

## 10. Rättegångskostnader m.m.

Riksdagen avslår motionerna  
2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkandena 3, 7 och  
12 samt  
2009/10:A257 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkandena 1–3.  
*Reservation 15 (mp)*

## 11. Övriga motioner

Riksdagen avslår motionerna  
2008/09:A318 av Finn Bengtsson m.fl. (m) yrkandena 1 och 2,  
2008/09:A398 av Lars U Granberg m.fl. (s) yrkande 1 och  
2009/10:A414 av Lars U Granberg m.fl. (s) yrkande 1.

Stockholm den 4 mars 2010

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Berit Högman*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Berit Högman (s), Elisabeth Svantesson (m), Lars Lilja (s), Jan Ericson (m), Luciano Astudillo (s), Désirée Pethrus Engström (kd), Anna König Jerlmyr (m), Ann-Christin Ahlberg (s), Hans Backman (fp), Ulf Holm (mp), Sven Yngve Persson (m), Reza Khelili Dylami (m), Jennie Nilsson (s), Lennart Levi (c), Gulan Avci (fp), Torbjörn Björlund (v) och Kurt Kvarnström (s).

## Redogörelse för ärendet

### Ärendet och dess beredning

I detta betänkande behandlar arbetsmarknadsutskottet ett stort antal motioner om frågor som hänför sig till diskrimineringslagstiftningen och som är väckta vid de allmänna motionstiderna under riksmötena 2008/09 och 2009/10 liksom ett antal yrkanden i två följdmotioner med anledning av regeringens skrivelse 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*. Frågor med anknytning till diskrimineringsområdet har också behandlats i utskottets betänkanden 2009/10:AU1 *Utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet* om budgeten för 2010 på utgiftsområde 13, 2009/10:AU6 *En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet* om skrivelse 2008/09:198 med samma namn och 2009/10:AU7 *Nyanlända invandrares arbetsmarknadsetablering – egenansvar med professionellt stöd* om proposition 2009/10:60 med samma namn.

Under tiden för beredningen av ärendet gjorde utskottet ett studiebesök hos Diskrimineringsombudsmannen.

De motioner som härrör från riksmötet 2009/10 refereras utan årtal.

# Utskottets överväganden

## Allmänt om diskriminering

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner med allmänna synpunkter bl.a. på diskrimineringslagen och frågan om denna bör utvärderas helt eller delvis. Utskottet föreslår att motionerna avslås.

Jämför reservationerna 1 (s) och 2 (mp).

### Rättslig bakgrund

En rad utredningar har genom åren behandlat frågor om rättsligt skydd mot diskriminering på olika grunder och inom olika samhällsområden. I utskottets betänkande 2007/08:AU7 finns en tabell där ett flertal av dessa redovisas. I januari 2002 tillkallades en parlamentariskt sammansatt kommitté med uppdrag att bl.a. överväga en sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Kommittén tog sig namnet Diskrimineringskommittén. Kommittén lämnade i maj 2004 delbetänkandet *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering* (SOU 2004:55). Slutbetänkandet *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning* (SOU 2006:22) lämnades i februari 2006. Efter beredning av betänkandena i Regeringskansliet överlämnade regeringen i mars 2008 proposition 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering* med förslag bl.a. om en ny sammanhållen diskrimineringslag som skulle ersätta jämställdhetslagen och sex andra civilrättsliga lagar. I propositionen föreslogs även en ny lag om Diskrimineringsombudsmannen. Riksdagen antog med smärre ändringar regeringens förslag (bet. 2007/08:AU7, rskr. 2007/08:219). Både *diskrimineringslagen* (2008:567) och *lagen* (2008:568) om *Diskrimineringsombudsmannen* trädde i kraft den 1 januari 2009.

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen förbjuder diskriminering inom tio olika samhällsområden, under bl.a. följande rubriker: Arbetsliv, Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag. Omfattningen av diskrimineringsförbudet varierar mellan de olika områdena.

### Motionerna

*Socialdemokraterna* betonar i motion A409 yrkande 7 vikten av ett stärkt antidiskrimineringsarbete. Socialdemokraterna vill att Sverige byggs med mångfalden som grund. Alla människor – kvinnor och män – ska ha lika

rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Det är en mänsklig rättighet att inte bli diskriminerad. Alla har rätt till likabehandling oavsett kön, etniskt ursprung, trosbekännelse, funktionshinder eller sexuell läggning. Diskriminering är fortfarande ett problem i arbetslivet och i samhället. Det kan t.ex. finnas behov av att ge flera myndigheter i uppdrag att utbilda sin personal i diskrimineringsfrågor och upprätta antidiskrimineringsstrategier för sin verksamhet. Det kan också finnas anledning att föreslå modeller för likabehandlingsplaner om lagstiftning inte ger önskad effekt.

Socialdemokraterna framhåller att de välkomnade den samlade diskrimineringslagstiftningen, men att de samtidigt betonade vikten av att en utvärdering görs av den nya lagstiftningen en tid efter att den har trätt i kraft. Ett bra diskrimineringskydd måste innebära att individen inte bara har ett formellt lagstadgat skydd mot diskriminering utan också har möjlighet att driva sin sak. Att ansvara för att diskrimineringslagar, kollektivavtal och andra arbetsrättsliga regler följs på de enskilda arbetsplatserna är en viktig och grundläggande uppgift för arbetsmarknadens parter. Särskilt den lokala fackliga organisationen och dess företrädare har här en viktig funktion att motverka och beivra diskriminering av enskilda individer. Det aktiva förebyggande arbetet på arbetsplatserna är grundläggande och den viktigaste beståndsdel i arbetet mot diskriminering. Arbetsmarknadens parter bör i större utsträckning än i dag kunna ta del av de medel som avsätts för information och utbildning inom diskrimineringsområdet.

*Miljöpartiet* anser i motion 2008/09:A402 yrkande 14 att ett antal utredningar bör tillsättas för att granska varje relevant politikområde ur ett *likarättsperspektiv*. Miljöpartiet menar att det nu är tid att gå vidare och utveckla en politik som inte begränsas till ett strikt antidiskrimineringsperspektiv. Detta grundar sig på insikten att formell likabehandling inte är tillräckligt. Mötet mellan människors olika förutsättningar och samhällets normer innebär att varje sammanhang måste granskas ur de utsatta gruppernas perspektiv. Även om en ytterdörr är lika bred för alla – ingen uppenbar diskriminering – så föreligger inte lika rättigheter om den är för smal för att en rullstol ska kunna komma igenom. Det innebär att hela den generella politiken måste genomlysas med ett likarättsperspektiv. Det är en fortgående process, men den bör inledas genom att ett antal utredningar tillsätts som granskar alla politikområden.

Miljöpartiet anser i motion A307 yrkande 12 att det finns anledning för regeringen att utreda frågan om huruvida dagens påföljder och skadestånd i diskrimineringslagstiftningen är tillräckligt effektfulla. Diskriminering och mobbning som riktas mot enskilda är förbjudet i lag och skadar och kränker den som utsätts. Alla har rätt att bli respekterade för den man är. Allt annat är oacceptabelt.

*Yilmaz Kerimo m.fl. (s)* vill i motion 2008/09:A380 yrkande 4 förhindra diskrimineringen på arbetsmarknaden.



*Helena Leander och Esabelle Dingizian (båda mp)* menar i motion 2008/09:A274 att det är dags att se över diskrimineringslagstiftningen så att omotiverade särregler för kvinnor och män inte accepteras, som t.ex. olika regler för badkläder i badhus.

### Utskottets ställningstagande

Utskottet vill understryka att arbetet för lika rättigheter och möjligheter är en mycket viktig och prioriterad fråga. Det är nödvändigt med en effektiv och heltäckande diskrimineringslagstiftning för att kunna bekämpa handlingar som direkt eller indirekt kränker principen om alla människors lika värde. Det är utskottets uppfattning att diskrimineringslagen har goda förutsättningar att uppfylla sådana högt ställda krav. Även om utskottets principiella inställning är att uppföljning och utvärdering är bra är det dock fortfarande alltför tidigt att utvärdera den nya diskrimineringslagen – den nya lagstiftningen har bara varit i kraft ett drygt år – som föreslås i bl.a. motion A409 yrkande 7 (s).

Med hänvisning till samma motion (A409 yrkande 7) vill utskottet peka på att de numera sammanslagna myndigheterna med olika ombudsmän mot diskriminering redan i oktober 2008 tilldelades 3,6 miljoner kronor från EU-kommissionen till ett gemensamt projekt som syftade till att öka kunskapen om den nya diskrimineringslagstiftningen. Fokus i projektet ligger på icke-diskriminering inom arbetslivet och på att skapa arbetsplatser som präglas av likabehandling. Målgrupper var främst arbetsmarknadens parter, men även enskilda organisationer och företag verksamma inom anti-diskrimineringsområdet kommer att inkluderas i projektet. Inom ramen för projektet ska bl.a. ett handfast verktyg tas fram för det konkreta arbetet på arbetsplatsen med att identifiera förekomsten av diskriminering i förhållande till samtliga diskrimineringsgrunder. Som en del av detta introducerade Diskrimineringsombudsmannen (DO) i augusti 2009 sin nya metod mot diskriminering, "Växthuset". Växthuset är en enkel metod för att kartlägga förekomsten av diskriminering och trakasserier, eller risk för diskriminering, på arbetsplatser. Metoden är gruppbaserad och kan verka som en ögonöppnare eller ett första steg i ett förändringsarbete. Växthuset fokuserar på ett förebyggande arbete mot diskriminering som har samband med alla lagskyddade diskrimineringsgrunder.

Vidare vill utskottet uppmärksamma att regeringen har gett DO i uppdrag att låta genomföra en kvalitativ undersökning och analys av diskriminering. I denna ska ingå frågor om individers upplevelse av diskriminering som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder). Undersökningen ska omfatta samtliga samhällsområden, dvs. även områden som inte omfattas av diskrimineringslagen som t.ex. ideella föreningar. I undersökningen ska DO även ställa frågor som rör olika individers kunskap om diskriminerings-

skyddet, vilken kunskap man behöver för att ta till vara sina rättigheter, vilka metoder som fungerar när det gäller kunskapsinhämtning och kunskapsspridning och hur DO fungerar som kunskapskälla. Uppdraget ska redovisas senast den 15 april 2010 till Regeringskansliet.

Utskottet har noterat att Ungdomsstyrelsen som är en statlig myndighet som arbetar för unga också har regeringens uppdrag att fördela statsbidrag till bl.a. integrations- och jämställdhetsorganisationer samt folkrörelseorganisationer och projekt. I år ska Ungdomsstyrelsen fördela 4,5 miljoner kronor i bidrag för att stödja det civila samhällets arbete mot diskriminering och för jämställdhet inom den egna verksamheten.

Den av Miljöpartiet aktualiserade frågan (motion A307 yrkande 12) om en utredning om huruvida påföljder och skadestånd i diskrimineringslagen är tillräckligt effektfulla är enligt utskottet alltför tidigt väckt. I och med antagandet av diskrimineringslagen infördes en ny påföljd som kallas diskrimineringsersättning. Påföljden ska både utgöra ersättning för den kränkning som överträdelsen innebär *och* avskräcka från diskriminering. Utskottet vill understryka att överträdelser av diskrimineringslagen innebär en allvarlig kränkning för den som diskrimineras och vill särskilt peka på ersättningens preventiva funktion. Drygt ett års tillämpning av lagen är alltför kort tid för att man ska kunna göra en meningsfull utvärdering av diskrimineringsersättningens effekter, och motionen bör därför avslås.

När det sedan gäller motion 2008/09:A402 yrkande 14 (mp) vill utskottet framhålla att en stark och utvecklad diskrimineringslagstiftning som värnar enskildas rättigheter inte på något sätt står i motsatsförhållande till andra insatser mot diskriminering. Lagstiftningen mot diskriminering har i vårt land i stor utsträckning byggt på en kombination av förbudsregler och olika former av framåtsyftande åtgärder. Tanken är att arbete för lika rättigheter på ett mera generellt plan ska samverka med lagstiftningen till skydd mot diskriminering i enskilda fall. Det är enligt utskottets mening inte fråga om antingen/eller utan om både/och. Utskottet har därför inte på ett allmänt plan något att invända mot vad som framförs i Miljöpartiets motion om att hela den generella politiken ska genomlysas med ett likarättsperspektiv, med vilket man menar att politiken inte bara bör ta hänsyn till formell diskriminering utan också andra typer av missgynnande av utsatta grupper. Utskottet är emellertid inte övertygat om att detta syfte bäst uppnås genom tillsättandet av en stor mängd nya utredningar på olika samhällsområden, vilket Miljöpartiet föreslår.

Utskottet vill i stället bl.a. peka på DO:s uppdrag. Som utskottet konstaterade i behandlingen av den nya diskrimineringslagen (bet. 2007/08:AU7) ska myndighetens uppdrag vara brett. DO bör bidra till att skapa ett samhälle där människors mänskliga rättigheter och individens möjligheter inte begränsas eller hindras på någon av de diskrimineringsgrunder som lagen omfattar. Den nya myndigheten bör kunna fungera som en pådrivande kraft och en kunskapsbas för andras arbete med dessa frågor. Det handlar också om att synliggöra strukturer som kan vara ett hinder för lika rättig-

heter och möjligheter. Erfarenhet av arbetet med individuella fall bör utnyttjas i den generellt inriktade verksamheten. En del av arbetet handlar om att förändra människors föreställningar, attityder och beteenden. Utskottet instämde i att ombudsmannens mandat inte bör begränsas till vissa former av intolerans och att det långsiktiga arbetet med insatser som ökar kunskaperna och medvetenheten är grundläggande.

Utskottet anser att det breda "likarättsperspektiv" som efterlyses i motionen väl inryms i DO:s uppdrag.

DO har t.ex. fått i uppdrag av regeringen att undersöka förekomsten och omfattningen av diskriminering på bostadsmarknaden. DO ska särskilt pröva möjligheterna att med hjälp av s.k. praktikprovning (situation testing) undersöka omfattningen av diskriminering. Kartläggningen ska utformas så att en nationell bild kan ges och så att jämförelser mellan regioner, bostadsformer, den privata och offentliga sektorn och mellan kvinnor och män kan göras. Uppdraget till DO syftar till att ge mer kunskap om problemet med diskriminering på bostadsmarknaden och identifiera behovet av eventuella ytterligare åtgärder.

Med anledning av motion 2008/09:A274 (mp) vill utskottet påminna om definitionen av diskriminering i diskrimineringslagen. Direkt könsdiskriminering innebär att en person behandlas sämre än en person av motsatt kön behandlas eller skulle ha blivit behandlad i en jämförbar situation under förutsättning att detta missgynnande har samband med kön. Annars är det inte, i lagens mening, fråga om direkt könsdiskriminering. Många till synes omotiverade särregler är vid en närmare analys inte att betrakta som diskriminering. I det exempel som motionen tar upp om olika regler för badkläder vid bad i en simhall gjorde dåvarande JämO bedömningen att män och kvinnor inte är i en s.k. jämförbar situation och beslutade att inte rättsligt driva frågan vidare.

Med hänvisning till det som anförts ovan finner utskottet inte anledning att föreslå något tillkännagivande.

Utskottet avstyrker motionerna 2008/09:A274 (mp), 2008/09:A380 yrkande 4 (s), 2008/09:A402 yrkande 14 (mp), A307 yrkande 12 (mp) och A409 yrkande 7 (s).

## Lönekartläggning m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas frågor om jämställdhetsplaner, lönekartläggning och en handlingsplan för jämställda löner. I ett antal motioner yrkas att den numera upphävda jämställdhetslagens regler i dessa delar förs över till diskrimineringslagen. Utskottet föreslår att de behandlade motionsyrkandena avslås.

Jämför reservation 3 (s, v, mp).

### Rättslig bakgrund

Enligt diskrimineringslagen är en arbetsgivare skyldig att göra en lönekartläggning (3 kap. 10 §) och att upprätta en handlingsplan för jämställda löner (3 kap. 11 §) och en jämställdhetsplan (3 kap. 13 §). Samtliga dessa åtgärder ska vidtas vart tredje år. Kraven på att upprätta en handlingsplan och jämställdhetsplan gäller inte för arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

### Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion 2008/09:A307 att riksdagen ska besluta att 3 kap. 10 § diskrimineringslagen ska ändras så att en lönekartläggning ska genomföras varje år (*yrkande 4*) och att 3 kap. 11 § diskrimineringslagen ska ändras så att handlingsplaner för jämställda löner ska upprättas varje år, det senare dock inte om arbetsgivaren sysselsätter färre än tio arbetstagare (*yrkande 5*). Partiet lägger fram lagförslag som innebär att lydelsen av bestämmelserna om kartläggning och analys av löneskillnader respektive handlingsplan för jämställda löner i den numera upphävda jämställdhetslagen (1991:433) återinförs. Vänsterpartiet vill i motion A1 *yrkande 5* att diskrimineringslagen ändras så att lönekartläggningar ska genomföras varje år i samband med den ordinarie lönrevisionen.

Vänsterpartiet hävdar att löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan förklaras av arbetstider, utbildning, ålder och liknande faktorer är ett uttryck för diskrimineringen av kvinnor i arbetslivet. *Individuell lönediskriminering* är när två personer med olika kön hos samma arbetsgivare och med likvärdiga arbeten har olika lön. Den *kollektiva diskrimineringen* brukar benämnas värdediskriminering och innebär att kvinnodominerade och mansdominerade yrken värderas olika även om innehållet i arbetsuppgifterna är likvärdiga.

Partiet menar att jämställdhetslagen, som numera ingår i den samlade antidiskrimineringslagen, är ett politiskt styrmedel, där kraven på att kartlägga och åtgärda löneskillnader som beror på kön lett till påvisbara resultat. Dessa krav urholkades dock i diskrimineringslagen som började gälla 2009. Det innebär enligt Vänsterpartiet i praktiken att ca 1,1 miljoner

anställda inte längre omfattas av lagens krav på systematiskt jämställdhetsarbete. Någon utvärdering av konsekvenserna av denna urholkning av det systematiska arbetet med att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader har ännu inte genomförts. Vänsterpartiet anser dock att de farhågor ett stort antal remissinstanser, bl.a. JämO och fackliga organisationer, framförde inför lagändringen var både rimliga och trovärdiga.

Också *Miljöpartiet* anser i motionerna *Ju381 yrkande 16*, *A3 yrkande 1* och *A307 yrkande 9* att en lönekartläggning ska genomföras varje år. Vidare vill *Miljöpartiet* i motionerna *Ju381 yrkande 17*, *A3 yrkande 2* och *A307 yrkande 10* att planer för jämställda löner och upprättande av jämställdhetsplaner ska göras och följas upp årligen för arbetsgivare och arbetsplatser som har minst respektive fler än tio anställda.

Partiet menar att egen lön och möjligheter till egen försörjning i grunden handlar om möjligheter till självständighet och frihet. En lägre värdering av kvinnors arbete och yrkesval gör att kvinnor begränsas i fråga om löneutveckling och karriärmöjligheter och därmed får lägre pension.

För att kunna påvisa, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor krävs det att man genomför lönekartläggningar. *Miljöpartiet* anser att detta tillsammans med planer för jämställda löner och jämställdhetsarbete är några av de viktigaste verktygen för att åtgärda ojämsställda löner. Den borgerliga regeringen ändrade ordningen för detta arbete genom att införa stora försämringar i förhållande till den tidigare jämställdhetslagen när det gäller krav på upprättande av lönekartläggningar, planer för jämställda löner och jämställdhetsarbete. Försämringarna i fråga om kravet på en jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner innebär att 20–25 % av arbetstagarna inte omfattas av jämställdhetsinsatser.

*Birgitta Eriksson m.fl. (s)* menar i motion 2008/09:A392 att det är bevisat att lönekartläggningar fyller sin funktion. Motionärerna anser därför att en lagändring bör göras för att återinföra årliga lönekartläggningar (*yrkande 1*), att sanktioner bör införas mot de arbetsgivare som inte följer diskrimineringslagen, dvs. inte upprättar jämställdhetsplaner och lönekartläggningar (*yrkande 2*), att dessa sanktioner ska vara kännbara (*yrkande 3*) och att kraven ska gälla samtliga arbetsgivare med minst tio anställda (*yrkande 4*). *Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s)* vill i motion A428 få till stånd en ändring av diskrimineringslagen och återinföra kravet att varje år genomföra en lönekartläggning och upprätta en jämställdhetsplan för företag med fler än tio anställda. *Anne Ludvigsson m.fl. (s)* anser i motion A429 att de försämringar som genomförts de senaste åren vad gäller planer och lönekartläggning måste återställas.

*Thomas Bodström (s)* vill i motion 2008/09:A313 att arbetsgivare som inte upprättat en jämställdhetsplan åläggs en straffavgift.

*Karin Pilsäter (fp)* vill i motion A311 att diskrimineringslagens krav på handlingsplaner för löner för alla företag ska avskaffas.

## Utskottets ställningstagande

I samband med utskottets beredning av proposition 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering* (bet. 2007/08:AU7) behandlades ett antal motionsyrkanden med i princip samma innehåll som de motioner som behandlas i detta avsnitt. Utskottet inledde då med att betona vikten av jämställdhetsplaner, lönekartläggning och handlingsplaner för jämställda löner. När det gällde propositionens förslag om att jämställdhetsplaner ska upprättas vart tredje år i stället för varje år anförde utskottet i detta betänkande:

Man kan diskutera med vilken periodicitet en plan bör upprättas och utvärderas. Ett år kan vara en kort tid för att planera och genomföra aktiva åtgärder som t.ex. utbildningsinsatser. Utskottet vill betona att lagens regler om aktiva åtgärder för jämställdhet handlar om ett kontinuerligt och målinriktat arbete som avser arbetsförhållanden, rekrytering, utbildning, kompetensutveckling m.m. Utskottet delar regeringens uppfattning att det viktiga är att arbetsgivaren faktiskt upprättar planer som enligt utskottets mening ska fungera som levande och aktiva planeringsdokument. Detta är viktigare än att uppdatering och revidering sker varje år. Många förändringar kan ta längre tid att genomföra än ett år. Med en längre planeringshorisont ökar förutsättningarna att åstadkomma långsiktiga och substantiella förbättringar. Det sagda utesluter inte att enskilda parter kan komma överens om tätare revideringar av planen och att kollektivavtal kan träffas om detta.

Beträffande propositionens förslag om att en lönekartläggning endast behöver ske vart tredje år underströk utskottet bl.a. att så stora förändringar troligen inte sker för den arbetsgivare som väl har kartlagt, analyserat och åtgärdat eventuella löneskillnader att årliga kartläggningar är motiverade. När det gällde handlingsplan för jämställda löner ansåg utskottet att det var naturligt att denna upprättas med samma periodicitet som jämställdhetsplanen och avser samma kategorier av arbetsgivare. Utskottet underströk i frågan om kretsen av arbetsgivare som ska upprätta en jämställdhetsplan respektive plan för jämställda löner att det enbart handlar om upprättandet av planer, inte det aktiva arbetet för jämställdhet och kravet på lönekartläggning som gäller för alla arbetsgivare. Utskottet står alltså fast vid dessa ställningstaganden.

Utskottet vill i detta sammanhang uppmärksamma den numera upphörda Jämställdhetsombudsmannens (JämO:s) s.k. Miljongranskning. Vid granskningen konstaterades att lönekartläggningen hos fyra av fem arbetsgivare inte levde upp till lagens krav när de först blev granskade. Det visade sig dock i granskningen att bestämmelserna om lönekartläggning fungerade när de väl användes: 44 % av arbetsgivarna hade hittat osakliga löneskillnader när deras ärenden avslutades. Sammanlagt fick minst 5 246 arbetstagar sina löner höjda, drygt 90 % av dem var kvinnor, och den genomsnittliga löneökningen uppgick till 1 120 kr per person och månad. Miljongranskningen startade hösten 2006 och avslutades i oktober 2008; 548 arbetsgivare med tillsammans ca 703 000 anställda granskades.

I en rapport från Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) framförs bl.a. att det verktyg (Analys Lönelots) som JämO rekommenderade och som används vid arbetsvärdering för att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män är lätt att missförstå (rapport 2009:19).

Utskottet anser att det är viktigt att de synpunkter som framkommit i IFAU:s rapport beaktas och vill betona vikten av att ha tillgång till hjälpmedel som underlättar och förenklar för arbetsgivare när de i samverkan med arbetstagarorganisationerna gör en lönekartläggning och arbetsvärdering.

Utskottet vill också peka på Medlingsinstitutets rapport *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009*. Av rapporten framgår bl.a. att den genomsnittliga månadslönen för hela arbetsmarknaden år 2008 var 27 100 kr; 24 700 kr för kvinnor och 29 400 kr för män. Kvinnor har i genomsnitt 84,2 % av mäns lön 2008, dvs. löneskillnaden mellan män och kvinnor var 15,8 %. Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad finns inom landstingen, där löneskillnaden är 27,3 %, och lägst inom kommunerna, där den uppgår till 7,7 %. Om man (med s.k. standardvägning) tar hänsyn till att kvinnor och män t.ex. har olika yrken och utbildning blir kvinnors lön 93,4 % av mäns lön; skillnaden är alltså 6,6 %.

Medlingsinstitutet anger att en viktig orsak till skillnaden mellan mäns och kvinnors lön är yrket. Ju högre andel kvinnor som finns i ett yrke, desto lägre lön. Ju högre andel kvinnor som finns inom yrket, desto mindre är löneskillnaderna mellan könen inom respektive yrke. Kvinnor återfinns ofta i några få stora yrken medan männen är uppdelade på betydligt fler och mindre yrken.

Landstingen, som var den sektor som hade den största löneskillnaden före standardvägning, har en löneskillnad på 5,4 % efter standardvägning. De stora löneskillnaderna mellan kvinnor och män i landstingen som redovisades före standardvägningen kan alltså till stor del förklaras med att män och kvinnor fördelar sig olika över de faktorer som standardvägningen tar hänsyn till. Framför allt handlar det om att landstingsanställda kvinnor och män arbetar inom olika yrken som är förknippade med olika lönenivåer.

Den största löneskillnaden efter standardvägning, 10 %, har tjänstemän i privat sektor. Den minsta löneskillnaden, 0,8 %, finns i kommunerna. För arbetare inom privat sektor var den standardvägda löneskillnaden 4,6 %. Inom staten var den 6,3 %.

Utskottet vill uppmärksamma att Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har tilldelats 145 miljoner kronor av regeringen för att genom satsningen *Program för hållbar jämställdhet (HåJ)* stödja kommuner och landsting i arbetet med jämställdhetsintegrering, dvs. att införliva jämställdhetsperspektivet som en naturlig del i allt beslutsfattande. Målet är att

åstadkomma konkreta verksamhetsförbättringar. Det ska ske genom att bemötande och service utformas och resurser fördelas likvärdigt på ett sätt så att de svarar mot båda könen villkor och behov.

I bl.a. motion 2008/09:A313 (s) ställs krav på en straffavgift vid avsaknad av en jämställdhetsplan. Utskottet kan konstatera att diskrimineringslagen innehåller bestämmelser som bl.a. innebär att den som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder kan föreläggas vid vite att göra det (4 kap. 5 §). Frågan om sanktioner har behandlats i det nyligen överlämnade betänkandet *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden* (SOU 2010:7). Betänkandet bereds för närvarande i Regeringskansliet.

Någon åtgärd med anledning av de nu behandlade motionerna kan inte anses behövlig. Motionerna 2008/09:A307 yrkandena 4 och 5 (v), 2008/09:A313 (s), 2008/09:A392 yrkandena 1–4 (s), Ju381 yrkandena 16 och 17 (mp), A1 yrkande 5 (v), A3 yrkandena 1 och 2 (mp), A307 yrkandena 9 och 10 (mp), A311 (fp), A428 (s) och A429 (s) avstyrks.

## Aktiva åtgärder

### Utskottets förslag i korthet

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

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

## Rättslig bakgrund

Det framgår av diskrimineringslagen att aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter ska bedrivas inom arbetslivets och utbildningens områden. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i *arbetslivet* oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder (3 kap. 1 §).

En utbildningsanordnare som bedriver *utbildning* eller annan verksamhet enligt *skollagen* (1985:1100), utbildning enligt *högskolelagen* (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt *lagen* (1993:792) om *tillstånd att utfärda vissa examina* ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning (3 kap. 14 §). En utbildningsanordnare ska varje år upprätta en likabehandlingsplan (3 kap. 16 §).



## Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion *Sf320 yrkande 29* att samtliga offentliga och privata arbetsgivare med fler än tio anställda ska omfattas av skyldigheten att upprätta *likabehandlingsplaner*. Vänsterpartiet menar att en ökad etnisk mångfald är nödvändig för att samhället ska kunna fullgöra sitt uppdrag att tillhandahålla service till alla medborgare. Vänsterpartiet anser att alla större arbetsplatser bör vara skyldiga att upprätta *mångfaldsplaner*. Mångfaldsplaner är ett viktigt verktyg för att tydliggöra arbetsgivares ansvar för att öka tillgången till den svenska arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund. Partiet pekar på att samtliga myndigheter numera är skyldiga att årligen inkomma med planer där det ska framgå hur respektive enhet arbetar för att främja bl.a. etnisk mångfald bland sina anställda.

Miljöpartiet vill i motion *A307 yrkande 13* att arbetsgivare med fler än tio anställda ska ha en lagstadgad skyldighet att upprätta *mångfaldsplaner*. I diskrimineringslagen regleras en skyldighet för större arbetsgivare att upprätta jämställdhetsplaner. Samma krav ställs dock inte när det gäller mångfald. Miljöpartiet menar att mångfaldsplaner, i likhet med jämställdhetsplaner, kommer att bidra till bättre förhållanden på arbetsplatserna och i arbetslivet eftersom mångfald på många sätt är berikande och leder till kreativitet.

Miljöpartiet anser i motion *2008/09:A402 yrkande 13* att arbetsgivare och utbildningsanordnare bör vara skyldiga att vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering på samtliga diskrimineringsgrunder. Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivaren skyldighet att vidta aktiva åtgärder vad gäller diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Miljöpartiet menar att samtliga diskrimineringsgrunder ska omfattas av denna skyldighet att vidta aktiva åtgärder. För utbildningsanordnare är kraven i dag att upprätta likabehandlingsplaner och att aktivt förhindra och förebygga trakasserier. Även för dessa bör kravet på aktiva åtgärder omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder.

## Utskottets ställningstagande

Med aktiva åtgärder avses bl.a. en skyldighet för arbetsgivare att förebygga och förhindra trakasserier och att genomföra åtgärder för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Aktiva åtgärder kan allmänt beskrivas som åtgärder som vidtas för att förebygga och motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter. Syftet med aktiva åtgärder är att de ska vara pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att motverka diskriminering. Bestämmelserna är framåtsyftande och av generell eller kollektiv natur och är inte avsedda att tillämpas i enskilda fall.

Utredningen om aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet överlämnade i februari 2010 betänkandet *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden* (SOU 2010:7) till integrations- och jämställdhetsministern. Utredningen föreslår att diskrimineringslagen ska inriktas mot att arbetsgivare ska ha ett ständigt pågående arbete med att själva inventera och analysera vilka hinder som finns i verksamheten mot att främja lika rättigheter och möjligheter. Arbetet ska gälla alla diskrimineringsgrunder som lagen omfattar, dvs. kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Huvuddragen i förslaget är bl.a. att aktiva åtgärder ska bedrivas i förhållande till alla diskrimineringsgrunder på samhällsområdena arbetsliv, utbildning och försvarsutbildning, att arbetet ska beskrivas i ett program som upprättas vart tredje år och följs upp årligen och att det inom arbetslivet ska bedrivas ett aktivt förebyggande arbete som gäller löner. Det föreslås en generell samverkansregel som innebär att arbetsgivare och arbetstagar ska samverka om aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. En arbetsgivare som under året sysselsatt minst 25 anställda ska ha en skyldighet att bedriva arbete med aktiva åtgärder. Liknande bestämmelser om aktiva åtgärder föreslås också gälla för utbildningsområdet och för försvarets utbildningar. Betänkandet bereds i Regeringskansliet.

Utskottet, som inte vill föregripa den pågående beredningen i Regeringskansliet, avstyrker motionerna 2008/09:A402 yrkande 13 (mp), Sf320 yrkande 29 (v) och A307 yrkande 13 (mp).

## Rekryteringsfrågor

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas motioner som berör olika rekryteringsfrågor som t.ex. obligatoriska kravprofiler och aidentifierade ansökningshandlingar. Utskottet föreslår att motionerna avslås.

Jämför reservationerna 6 (v) och 7 (mp).

## Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion Sf320 yrkandena 28 och 30 att riksdagen ska begära att regeringen återkommer med förslag om hur en lag om obligatoriska kravprofiler bör utformas (yrkande 28). För att inte godtyckligt utestänga arbetssökande med utländsk bakgrund måste befattningsbeskrivningar och annonser tydligt formulera de krav som ställs, de meriter som är nödvändiga och tillräckliga och de urvalsprinciper som kommer att användas genom rekryteringsprocessen. Det finns ett stort behov att vidare-

utveckla metoder för att bekämpa diskriminerande strukturer och beståndsdelar i fråga om rekrytering. Arbetsgivare bör åläggas att före rekryteringen fastställa kravprofiler på de formella kvalifikationer som ställs för en anställning. Vänsterpartiet vill vidare att tvärkulturell kompetens och flerspråkighet ska räknas som en merit vid alla offentliga anställningar (yrkande 30). Det är nödvändigt att varje människa dagligen möter världen som den faktiskt ser ut. Detta kräver tvärkulturell kompetens hos utbildningsanordnare 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.

*Miljöpartiet* är i motion *Ju381 yrkande 25* positivt till att införa avidentifierade ansökningar om anställning. Partiet anser att avidentifierade ansökningar bör användas för att frångå fördomsmässiga bedömningar av arbetsökande. Där försök har gjorts med att avidentifiera ansökningar, bl.a. i Göteborgs stad, har det visat sig att just kvinnor i högre grad både kallas till anställningsintervju och anställs.

### Utskottets ställningstagande

I motion Sf320 (v) finns förslag som avser rekryteringsprocessen. Utskottet har behandlat motsvarande förslag tidigare, senast i betänkande 2007/08: AU7. Utskottet angav bl.a. i betänkandet:

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.

Utskottet står fast vid det som sägs om dessa förslag, som på olika sätt syftar till att minska risken för diskriminering i rekryteringssituationer.

Med anledning av synpunkterna om anonyma jobbansökningar i motion *Ju381 yrkande 25* (mp) vill utskottet hänvisa till att regeringen initierade en försöksverksamhet inom offentlig sektor med avidentifierade ansökningshandlingar. Statskontoret fick regeringens uppdrag att utvärdera försöksverksamheten och göra en studie om rekrytering med mångfaldsperspektiv. Statskontorets slutsats i utredningen *Mångfaldsperspektiv i rekryteringen* (2008:14) är att det behövs mer utveckling om man ska gå vidare. Statskontoret konstaterar att det inte går att dra några entydiga slutsatser från försöksverksamheten med avidentifierade ansökningshandlingar och att metoden inte är färdigutvecklad som verktyg. Av utredningen framgår också att det krävs ytterligare arbete med utveckling och uppföljning om man vill komma vidare. Statskontoret konstaterar att det finns positiva aspekter, bl.a. att de sökande har en tilltro till metoden med avidentifierade ansökningar. Synpunkter från myndigheterna pekar vidare på att den anonyma informationen var tillräcklig för urval och att urvalsprocessen blivit mer kompetensbaserad och mer saklig. Det finns även negativa aspek-

ter, exempelvis att myndigheternas tidsåtgång uppskattas öka, att myndigheterna inte noterat någon skillnad i urvalet till intervju och att det finns flera problem i det praktiska genomförandet.

Utskottet anser att båda motionerna ger uttryck för vällovliga ambitioner i strävan att minska risken för diskriminering vid rekrytering. Det är viktigt att dessa frågor ständigt diskuteras och beaktas vid rekryteringar. Grundprincipen på arbetsmarknaden bör dock vara att rekryteringsprocessen är en fråga mellan arbetsmarknadens parter. Med hänvisning till vad som nyss sagts kan något initiativ inte anses behövligt från riksdagens sida. Motionerna *Ju381 yrkande 25 (mp)* och *Sf320 yrkandena 28 och 30 (v)* avstyrks.

## Positiv särbehandling

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas en motion om att tillåta etnisk positiv särbehandling på arbetsmarknaden och en motion om att införa ett uttryckligt förbud mot kvotering och positiv särbehandling. Utskottet föreslår att båda motionerna avslås.

Jämför reservation 8 (mp).

## Rättslig bakgrund

Diskrimineringsförbudet på arbetslivets område (2 kap. 1 § diskrimineringslagen) hindrar inte åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor (2 kap. 2 § 2). Denna reglering innebär att s.k. positiv särbehandling på grund av kön är möjlig inom arbetslivet. Den närmare innebörden bestäms i vissa avseenden av bl.a. den svenska regeringsformen och EU-rättens regler.

Diskrimineringsförbudet på utbildningsområde i 2 kap. 5 § diskrimineringslagen hindrar inte åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2 kap. 6 § 1). Positiv särbehandling på grund av kön är alltså tillåten inom utbildningsområdet, med undantag för den utbildning som faller under skollagen. Dessutom är positiv särbehandling tillåten för folkhögskolor och studieförbund om det görs som ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (2 kap. 6 § andra stycket). I enlighet med 7 kap. 12 § andra stycket *högskoleförordningen (1993:100)* får urval göras med hänsyn till kön i syfte att förbättra rekryteringen av studenter från det underrepresenterade könet.

Positiv särbehandling kan under vissa förutsättningar även vara tillåten inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, arbetsförmedlingen utan offentliga uppdrag (2 kap. 9 § 1 och 2) och varor, tjänster och bostäder m.m. (2 kap. 12 § tredje stycket).

## Motionerna

*Miljöpartiet* anser i motion 2008/09:A402 yrkande 22 att etnisk positiv särbehandling bör vara tillåten på arbetsmarknaden. Miljöpartiet säger sig inse att positiv särbehandling på etnisk grund visserligen innebär ett avsteg från likabehandlingsprincipen men anser ändå att det bör vara tillåtet under vissa omständigheter. Den arbetsgivare eller utbildningsanordnare som efter en grundlig analys vill använda sig av positiv särbehandling som en av flera åtgärder för få bukt med en snedfördelning på arbetsplatsen bör inte vara förhindrad att göra det. Diskrimineringen i samhället har snedvridit sammansättningen på många arbetsplatser och inom många utbildningar. Många aktörer i samhället söker vägar att motverka diskriminering och hitta kompensatoriska åtgärder för en historisk obalans. I ett sådant arbete kan positiv särbehandling vara en användbar åtgärd. Men på sikt anser Miljöpartiet att det är en oinskränkt likabehandlingsprincip som bör gälla. Öppningen för positiv särbehandling bör omprövas löpande och avskaffas när dagens stora skillnader har börjat gå tillbaka.

*Jan Ericson (m)* vill i motion 2008/09:A251 införa ett uttryckligt förbud mot kvotering och positiv särbehandling, oavsett diskrimineringsgrund.

## Utskottets ställningstagande

Frågan om positiv särbehandling har upprepade gånger behandlats i arbetsmarknadsutskottet. Ett exempel är betänkande 2002/03:AU3 där utskottet efter ett ganska långt resonemang landade i slutsatsen att frågan är komplicerad och kräver ingående överväganden. Frågan behandlades senast i utskottets betänkande 2007/08:AU7 i samband med beredningen av propositionen om den nya diskrimineringslagen. Utskottet konstaterade i det betänkandet bl.a. att en viktig omständighet när det gäller positiv särbehandling är att det inte är klarlagt om möjligheten till sådan särbehandling på grund av kön haft några positiva effekter. Utskottet ansåg att frånvaron av dokumenterad nytta av positiv särbehandling inom jämställdhetsområdet i sig är ett skäl för att inte införa denna möjlighet även i fråga om etnisk tillhörighet. Utskottet ansåg sammanfattningsvis att det inte är lämpligt att tillåta positiv etnisk särbehandling vid anställningar eller i övrigt för arbetsgivare. Utskottet kvarstår vid sitt ställningstagande till positiv särbehandling som det redovisas i betänkande 2007/08:AU7.

Utskottet noterar att en majoritet av Sveriges universitet och högskolor i dag tillämpar principen om positiv särbehandling, om än på olika sätt. I normala fall spelar könstillhörigheten roll endast för den sist antagna om det finns två sökande av olika kön med samma jämförelsetal. Vid några

utbildningar vid olika lärosäten – framför allt läkarutbildningen, veterinärutbildningen, tandläkarutbildningen och psykologutbildningen – har dock fler högsta betyg i alla ämnen än det finns platser. Det är då kön kan bli utslagsgivande, eftersom antagningssystemet strävar efter att anta lika många kvinnor som män. Eftersom en absolut majoritet av alla sökande med toppbetyg är kvinnor innebär detta att män får förtur eller kraftigt förbättrade chanser att komma in. Gällande regelverk kan därmed sägas slå helt ojämnt.

Förra året var det i princip uteslutande kvinnor, 95 %, som utestängdes på grund av sin könstillhörighet. På andra utbildningar där underrepresentationen är den motsatta – dvs. där männen dominerar stort – fungerar inte systemet på samma sätt, eftersom söktrycket är mindre. Att en handfull män får förtur på fyra populära utbildningar i Sverige kan mot denna bakgrund inte ses som ett stort steg framåt för jämställdheten. Utskottet vill i detta sammanhang nämna att det i Utbildningsdepartementet har upprättats en promemoria, daterad den 12 februari 2010, om urval till högskoleutbildning med hänsyn till kön. Förslaget i promemorian innebär att möjligheten att vid i övrigt likvärdiga meriter ta hänsyn till kön i syfte att förbättra rekryteringen av studenter från det underrepresenterade könet tas bort från 7 kap. 12 § högskoleförordningen. Av promemorian framgår också att regeringen överväger att i samband med en kommande uppföljning av diskrimineringslagen göra en översyn av 2 kap. 6 § diskrimineringslagen (undantagen från diskrimineringsförbudet inom utbildningsområdet). Promemorian är för närvarande föremål för remissbehandling.

Mot bakgrund vad som ovan anförts finner utskottet i nuläget inte skäl att föreslå något initiativ med anledning av motion 2008/09:A402 yrkande 22 (mp) som därför avstyrks. Motion 2008/09:A251 (m) kan delvis anses vara tillgodosedd och kan därför avslås.

## Tillgänglighet som en rättighet och brist på tillgänglighet som en diskrimineringsgrund

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas frågor som rör diskrimineringsgrunden funktionshinder och särskilt frågan om bristande tillgänglighet ska anses vara en form av diskriminering. Utskottet föreslår att de behandlade motionerna avslås.

Jämför reservationerna 9 (v) och 10 (mp).

## Bakgrund

I Diskrimineringskommitténs slutbetänkande *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning* (SOU 2006:22) föreslogs bl.a. en ny lag mot diskriminering. Kommitténs lagförslag innebar bl.a. att underlåtenhet att vidta skäliga åtgärder för tillgänglighet för funktionshindrade personer i en rad avseenden skulle anses som diskriminering.

I propositionen *Ett starkare skydd mot diskriminering* (prop. 2007/08:95) ansåg regeringen att frågan om bristande tillgänglighet för personer med funktionshinder som en form av diskriminering borde beredas ytterligare. Regeringen såg frågan som angelägen men ytterst komplicerad och bedömde därför att det krävdes en fördjupad analys som inte var möjlig under den tid som stod till förfogande under lagstiftningsärendet. Ett flertal frågor behövde enligt regeringens mening utredas vidare.

Regeringen tog i september 2008 initiativ till att ytterligare utreda och komplettera beslutsunderlaget för frågan om bristande tillgänglighet som en form av diskriminering (PM med uppdragsbeskrivning).

## Motionerna

*Vänsterpartiet* anser i motionerna 2008/09:So484 yrkande 3, 2008/09:Ub487 yrkande 5 och So582 yrkande 5 att otillgänglighet bör anses som en diskrimineringsgrund i diskrimineringslagstiftningen. Det skulle innebära att den som omfattas av lagens förbud mot diskriminering som gäller utbildning och andra samhällsområden inte får missgynna en person med funktionsnedsättning genom att underlåta att vidta sådana skäliga åtgärder för tillgänglighet som skulle kunna bidra till att den personen kan ta del av den verksamhet som avses på samma villkor som personer utan en sådan funktionsnedsättning. Det förslag som Diskrimineringskommittén lämnade var mycket långtgående jämfört med nu gällande ordning och innebar omfattande kostnadsmissiga och praktiska konsekvenser om det skulle genomföras. *Vänsterpartiet* anser att bristande tillgänglighet bör anses som diskrimineringsgrund och att frågan inte behöver utredas ytterligare. Däremot bör regeringens beredning noggrant belysa kostnadsaspekterna av genomförandet av en sådan lagstiftning. Det är vidare viktigt att noggrant följa hur praxis utvecklas när ett sådant förslag genomförts, så att lagstiftningen inte tolkas vare sig för snävt eller för vidsträckt och att de skälighetsbedömningar som ska göras inte utmärks av för stor grad av godtycke. Mot denna bakgrund bör regeringen skyndsamt återkomma med förslag som innebär att underlåtenhet att tillgänglighetsanpassa ska definieras som diskriminering.

*Miljöpartiet* begär i motionerna 2008/09:A402 yrkande 1 och C338 yrkande 1 att regeringen lägger fram förslag till ändring av diskrimineringslagstiftningen så att bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning utgör diskriminering. *Miljöpartiet* delar Diskrimineringskommitténs bedömning att arbetsgivare och andra som omfattas av lagens förbud

mot diskriminering inte ska få missgynna en person med funktionshinder genom att underlåta att vidta skäliga åtgärder för tillgänglighet. Att göra detta ska klassas som diskriminering. I en verksamhet där man yrkesmässigt vänder sig till allmänheten bör det kunna krävas att det i möjligaste mån skapas förutsättningar för att funktionshindrade ska kunna ta del av verksamheten. Frågan är grundligt utredd i Diskrimineringskommitténs betänkande. Det finns ingen anledning att vänta längre på lagstiftningsåtgärder.

*Ameer Sachet (s)* anser i motionerna 2008/09:A293 och A270 att brist på tillgänglighet utestänger och segregerar personer med funktionsnedsättning. Motionären anser att det är viktigt att Diskrimineringskommitténs förslag genomförs. Sådana regler finns redan i andra länder och Sverige sackar efter. *Billy Gustafsson (s)* betonar i motion 2008/09:A325 liksom *Thomas Strand* och *Lars U Granberg (båda s)* i motion A403 behovet av att snarast komplettera diskrimineringslagstiftningen så att bristande tillgänglighet utgör diskrimineringsgrund.

Också *Christer Winbäck (fp)* vill i motionerna 2008/09:A249 och A285 att diskriminering på grund av bristande tillgänglighet ska föras in i diskrimineringslagstiftningen.

### Utskottets ställningstagande

Utskottet välkomnar att regeringen tagit initiativ till att inom Regeringskansliet ytterligare utreda och komplettera beslutsunderlaget i frågan om bristande tillgänglighet som en form av diskriminering. I Regeringskansliets uppdragsbeskrivning anges att avsikten är att skyndsamt låta komplettera Diskrimineringskommitténs överväganden med ytterligare underlag. Av uppdragsbeskrivningen framgår bl.a. att man ska utreda frågan om att en beräkning av kostnader ska redovisas i de fall förslagen påverkar kostnader för staten, landstingen, kommunerna och privata aktörer. I detta arbete ingår även att bedöma om förslagen får särskilda konsekvenser för småföretag. Enligt underhandsuppgift från Regeringskansliet pågår beredningen av frågan.

Utskottet kan i detta sammanhang nämna att Handikappförbunden och Handisam (Myndigheten för handikappolitisk samordning) i januari 2009 fick ett stöd på totalt 25 miljoner kronor för att under en treårsperiod öka kunskapen i olika EU-projekt om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. För att underlätta detta arbete har Svenska ESF-rådet satsat på ett processtöd för tillgänglighet. Processtödet har till uppgift att ge stöd till andra projekt inom Europeiska Socialfonden. Stödet handlar om att öka projektens kunskap om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.



Utskottet, som anser att beredningsarbetet i Regeringskansliet bör avvak-  
tas, avstyrker med hänvisning till det anförda motionerna 2008/09:So484  
yrkande 3 (v), 2008/09:Ub487 yrkande 5 (v), 2008/09:A249 (fp), 2008/09:  
A293 (s), 2008/09:A325 (s), 2008/09:A402 yrkande 1 (mp), C338 yrkande  
1 (mp), So582 yrkande 5 (v), A270 (s), A285 (fp) och A403 (s).

## Åldersdiskriminering

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas motioner som rör diskrimineringsgrunden  
ålder. Utskottet föreslår att de i sammanhanget behandlade motio-  
nerna avslås av riksdagen.

Jämför reservation 11 (mp).

### Rättslig bakgrund

Genom införandet av diskrimineringslagen tillkom två nya diskriminerings-  
grunder, varav den ena är ålder. Ålder definieras i lagen som uppnådd  
levnadslängd. Huvudregeln om förbud mot åldersdiskriminering kan i prin-  
cip tillämpas i förhållande till alla åldrar. I diskrimineringslagen finns ett  
antal undantag från detta förbud. I vilken utsträckning förbudet mot ålders-  
diskriminering gäller framgår vid en jämförelse mellan huvudregeln på  
varje samhällsområde och undantagen från denna huvudregel.

### Motionerna

Miljöpartiet vill i motion 2008/09:A402 yrkande 35 att omotiverade ålders-  
gränser ska förbjudas. Ingen näringsidkare får neka en person inträde eller  
tillträde till en aktivitet på grund av kön, funktionshinder, etnicitet eller  
sexuell läggning. Däremot förekommer enligt Miljöpartiet diskriminering  
på grund av ålder flitigt i samhället med hjälp av omotiverade åldersgrän-  
ser. Naturligtvis finns åldersgränser som är motiverade, t.ex. vid köp av  
alkohol.

Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s) vill i motionerna  
2008/09:A233 och A389 att regeringen ska se över möjligheten att stärka  
lagstiftningen när det gäller åldersdiskriminering till att gälla inom alla sam-  
hällsområden. Roland Bäckman (s) tar i sin motion A348 sikte på diskrimi-  
nering av äldre personer och vill att diskrimineringslagstiftningen även ska  
omfatta ålder på fler områden av samhällslivet. Agneta Lundberg (s) pekar  
i motion A367 på det diskriminerande i att ha olika åldersgränser beroende  
på kön. Motionären menar att en översyn av reglerna bör genomföras i  
syfte att få till stånd en förändring.

*Tommy Waidelich och Yilmaz Kerimo (båda s)* understryker i motion 2008/09:A342 behovet av åtgärder för att förhindra att tjänstepensionsavtalen leder till diskriminering av äldre på arbetsmarknaden.

*Curt Linderoth och Nils Oskar Nilsson (båda m)* vill i motion 2008/09:A250 att ålder ska inkluderas som diskrimineringsgrund på fler områden i diskrimineringslagen. *Rolf K Nilsson (m)* betonar i motion 2008/09:A326 vikten av att verka för att minska diskrimineringen av äldre på arbetsmarknaden.

*Jörgen Johansson och Staffan Danielsson (båda c)* vill i motion A203 se en skärpning av lagen när det gäller åldersdiskriminering och pekar särskilt på det förhållandet att många vid fyllda 65 år förlorar rättigheter.

*Barbro Westerholm (fp)* förespråkar i motion 2008/09:A217 en vidgad lagstiftning mot åldersdiskriminering och negativ särbehandling av äldre. Även *Christer Winbäck (fp)* betonar i motion A284 särskilt äldres situation på arbetsmarknaden och vill att åtgärder vidtas mot åldersdiskriminering.

### Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att föreställningar om betydelsen av ålder inte är ovanliga – unga människor antas sakna mognad och äldre antas brista i flexibilitet, motivation och öppenhet för nya idéer. I det enskilda fallet kan sådana antaganden vara helt felaktiga. Ibland är dock hänsyn till ålder helt godtagbart. Viss särbehandling kan vara rimlig och rationell och förenlig med övergripande mål. I förhållande till de övriga diskrimineringsgrunderna är detta särskilt tydligt i fråga om ålder. Svårigheten ligger i att skilja de godtagbara fallen av särbehandling på grund av ålder från de icke godtagbara.

Ett förbud mot diskriminering på grund av ålder var något principiellt nytt i svensk lagstiftning när det infördes i den nya diskrimineringslagen. Frågan är dock inte okomplicerad. Utskottet välkomnar därför att regeringen tillsatt en särskild utredare som ska föreslå hur ett skydd mot diskriminering på grund av ålder ska införas på de samhällsområden – utom värnplikt och civilplikt – som i dag saknar ett sådant skydd i diskrimineringslagen. Syftet med utredningen är att säkerställa samma nivå av skydd mot diskriminering oavsett diskrimineringsgrund. Uppdraget ska redovisas senast den 27 augusti 2010 (kommittédirektiv 2009:72).

Utskottet är inte berett att nu förorda att diskrimineringsförbudet ska utvidgas till ytterligare områden utan vill avvakta pågående utredningsarbete.

Slutsatsen av det anförda blir att något initiativ från riksdagens sida inte är aktuellt med anledning av de nu behandlade motionerna. Motionerna 2008/09:A217 (fp), 2008/09:A233 (s), 2008/09:A250 (m), 2008/09:A326 (m), 2008/09:A342 (s), 2008/09:A402 yrkande 35 (mp), A203 (c), A284 (fp), A348 (s), A367 (s) och A389 (s) avstyrks.

## Frågor som särskilt berör homo- och bisexuella personer och transpersoner (hbt-personer)

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas olika frågor som berör diskriminering av hbt-personer. Utskottet anser att riksdagen bör avslå yrkandena. Jämför reservationerna 12 (v) och 13 (mp).

### Rättslig bakgrund

Av de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen kan vid en tolkning tre bli aktuella att tillämpa för s.k. hbt-personer, nämligen kön, könsöverskridande identitet eller uttryck och sexuell läggning. *Kön* definieras som att någon är man eller kvinna och den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet. Med *könsöverskridande identitet eller uttryck* menas enligt lagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller att någon genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. *Sexuell läggning* kan vara homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning (1 kap. 5 §).

I sammanhanget kan nämnas att det i diskrimineringslagen finns ett förbud mot repressalier och en skyldighet för arbetsgivare, utbildningsanordnare och den som utbildar någon som ska fullgöra värnplikt och civilplikt att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier (2 kap. 3, 7 och 16 §§). *Trakasserier* är enligt lagen ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna medan *sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (1 kap. 4 §).

*Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan* upphävdes i samband med att diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2009.

Av diskrimineringslagen framgår att den som bedriver verksamhet som avses i skollagen eller annan utbildningsverksamhet inte får diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget (2 kap. 5 § första stycket). Försvarshögskolan omfattas av diskrimineringslagen. Utbildningsanordnare har en skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier (2 kap. 7 §).

### Motionerna

*Vänsterpartiet* anser i motion 2008/09:A355 att det ska införas en särskild hbt-förordning som innehåller konkreta och utvärderingsbara mål för att avskaffa diskrimineringen av hbt-personer i statsförvaltningen (*yrkande 3*),

att regeringen i myndigheters regleringsbrev ska ställa krav på hbt-kompetens i verksamheten och för dess personal (*yrkande 4*) och att tillsynsmyndigheterna ska få ett särskilt uppdrag att se över myndigheternas genomförande av de förändringar som hbt-relevant lagstiftning inneburit.

Det räcker enligt Vänsterpartiet inte bara att ändra den relevanta lagstiftningen för att motverka diskriminering och kränkningar av hbt-personer. Minst lika viktigt är arbetet med attityder och mot fördomar. Myndigheterna har ett särskilt ansvar för att se till att ny lagstiftning efterlevs och tillämpas i praktiken. Det handlar om allt ifrån att utbilda personalen i hbt-frågor till att säkerställa att man vid myndighetsutövning, handläggning av ärenden och vid beslut av olika slag följer lagstiftarens intentioner. Alla myndigheter bör få i uppdrag att återrapportera resultat och uppnådda mål inom hbt-området till regeringen. För att myndigheter på ett ändamålsenligt sätt ska kunna redovisa detta krävs dock en särskild hbt-förordning som innehåller konkreta och utvärderingsbara mål för att undanröja diskrimineringen av hbt-personer. Erfarenheterna hittills visar att hbt-kompetensen är bristfällig och att statlig diskriminering förekommer. Om förslaget om en särskild hbt-förordning inte antas bör regeringen i stället i myndigheters regleringsbrev ställa krav på hbt-kompetens i verksamheten och för dess personal. På många områden finns särskilda myndigheter som ansvarar för tillsynen och för att verksamheten följer lagstiftning och regelverk. Exempel på tillsynsmyndigheter är Socialstyrelsen, länsstyrelserna, Högskoleverket och Myndigheten för internationella adoptioner. Dessa tillsynsmyndigheter måste få ett särskilt uppdrag att säkerställa att myndigheterna genomför de beslutade förändringarna på hbt-området (*yrkande 5*).

*Miljöpartiet* vill i motion A257 *yrkande 5* inrätta statliga utredningar som granskar de rättspolitiska, socialpolitiska och familjepolitiska områdena ur ett normkritiskt perspektiv i förhållande till hbtq-personer (homo- och bisexuella personer och trans- och queerpersoner). Sverige är i dag till stora delar anpassat efter en homogen befolkning. Hela den generella politiken måste genomlysas med ett normkritiskt öga, område för område. *Miljöpartiet* anser det vara särskilt angeläget med en översyn av det rättspolitiska, socialpolitiska och familjepolitiska området ur detta perspektiv. Översynen ska inte enbart avse lagstiftning och politiska beslut utan även de norm- och attitydförändringar som sker i samhället, framför allt i mångfaldsarbetet i det civila samhället.

*Olof Lavesson m.fl. (m, c, v, fp, mp)* anser i motion 2008/09:Ub464 *yrkande 9* att Försvarshögskolan ska omfattas av lagen om likabehandling av studenter i högskolan så att också studenterna på denna högskola ges skydd mot diskriminering på grund av bl.a. sexuell läggning och könsidentitet.

*Hans Olsson och Phia Andersson (båda s)* anser i motionerna 2008/09:A324 och A250 att det är viktigt att anställda i stat, regioner, landsting och kommuner har god insikt och kompetens i hbt-frågorna så att man kan bemöta människor med både kunskap och respekt. Därför bör frågan om

hbt-kunskap aktualiseras på såväl statlig och kommunal som landstingskommunal nivå. *Börje Vestlund m.fl. (s)* menar i motion 2008/09:A391 att hbt-personer fortfarande diskrimineras trots den nya lagstiftningen och att man måste fortsätta att sprida kunskap för att förebygga diskriminering och skapa trygga arbetsmiljöer.

*Birgitta Ohlsson m.fl. (fp)* vill i motion 2008/09:U323 yrkande 6 få till stånd en uppföljning av den nya diskrimineringslagstiftningens effekter för hbt-personer i utbildningsväsendet. *Birgitta Ohlsson (fp)* betonar vidare i motion 2008/09:A346 betydelsen av forskning om lesbiska och bisexuella invandrarkvinnors livsvillkor (*yrkande 1*) och av frivilligorganisationer som bedriver stödjande verksamhet för lesbiska och bisexuella invandrarkvinnor (*yrkande 2*). *Birgitta Ohlsson m.fl. (fp)* uppmärksammar dessutom i motion A443 yrkande 1 bemötandefrågor och kunskaper om homosexuellas, bisexuellas och transpersoners situation hos nyckelgrupper inom den offentliga sektorn. Vidare vill motionärerna få till stånd en översyn av bemötandet av unga homosexuella, bisexuella och transpersoner (*yrkande 3*), en uppföljning av den nya diskrimineringslagstiftningens effekter för hbt-personer i utbildningsväsendet (*yrkande 4*) och en utredning som ur ett helhetsperspektiv ska belysa transpersoners situation i det svenska samhället (*yrkande 11*).

*Ulf Holm och Mikaela Valtersson (båda mp)* betonar i motion 2008/09:A376 yrkande 3 vikten av att motarbeta homofobi.

### Utskottets ställningstagande

Utskottet välkomnar att regeringen de senaste åren stärkt skyddet mot diskriminering på grund av sexuell läggning och könsöverskridande identitet och uttryck. Arbetet med lika rättigheter och skyldigheter på detta område kan behövas i många sektorer och på många plan.

Flera av motionerna riktar in sig på frågor om förändring av attityder, fördomar och bemötande av hbt-personer och andra motioner på hur framför allt anställda i offentlig sektor ska arbeta upp en kompetens på detta område. Utskottet vill peka på att många projekt och verksamheter pågår med denna inriktning inom såväl den offentliga som den privata och ideella sektorn.

DO har ett mycket brett uppdrag som är fastlagt i diskrimineringslagen, lagen om Diskrimineringsombudsmannen och förordningen om instruktion för Diskrimineringsombudsmannen. En tydlig uppgift är att DO ska verka för att diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna i lagen inte förekommer på några områden av samhällslivet. Andra uppgifter är att DO inom sitt verksamhetsområde ska informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer och ta initiativ till andra lämpliga åtgärder.

*Forum för levande historia* är en myndighet vars mål är att främja arbetet för demokrati, tolerans och mänskliga rättigheter med utgångspunkt i Förintelsen. En prioriterad fråga är arbetet mot homofobi. Syftet är att fylla de historiska kunskapsluckorna från bl.a. Förintelsen och göra kopplingar till dagens arbete med frågor som rör homosexuella, bisexuella eller transpersoner. Inventering av forskning och metoder för ungdomsorganisationer att motverka heteronormativitet är exempel på myndighetens verksamhet. Arbetet genomförs i samarbete med bl.a. DO, högskolor och ideella organisationer.

Homo- och bisexuellas rättigheter och möjligheter uppmärksammas även i mer avgränsade uppdrag till myndigheter. Uppdrag har bl.a. getts till myndigheter inom rättsväsendet och försvaret. Exempelvis har regeringen gett *Rikspolisstyrelsen* och *Åklagarmyndigheten* i uppdrag att tillsammans se till att motiv identifieras och utreds så tidigt som möjligt i en brottutredning där det kan tänkas vara fråga om hatbrott. *Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida)* och *Statens skolverk* har presenterat en studie om förekomsten av diskriminering, bl.a. på grund av sexuell läggning, i ett urval av läroböcker som används i skolan. Skolverket har också under 2009 presenterat två olika studier med syfte att följa upp förekomsten av och arbetet mot diskriminering i förskolan, skolan och vuxenutbildningen, *Barn- och elevskyddslagen i praktiken* och *Diskriminerad, trakasserad, kränkt?*

Regeringen har gett *Socialstyrelsen* i uppdrag att ta fram ett utbildningsmaterial riktat till personer som arbetar i verksamheter inom t.ex. sjukvården, socialtjänsten, skyddade boenden och på ungdomsmottagningar.

*Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige* bildades i mars 2006. Delegationen ska bl.a. stödja statliga myndigheter, kommuner och lands- ting i arbetet med att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i verksamheten och ta fram och genomföra strategier för ökad information och kunskap om mänskliga rättigheter hos olika målgrupper i samhället. Uppdraget ska avslutas senast den 30 september 2010.

Därutöver kan nämnas att regeringen har beviljat *Riksförbundet för sexuell likaberättigande (RFSL)* 2,5 miljoner kronor för att undersöka omfattningen av och situationen för personer som köper och säljer sexuella tjänster inom grupperna homo- och bisexuella personer, transpersoner och personer som är utsatta för människohandel för sexuella ändamål inom dessa grupper i Sverige. RFSL ska framför allt undersöka vilken kunskap som finns hos olika aktörer inom sjukvården, socialtjänsten m.m. som möter målgruppen och situationen för homo- och bisexuella ungdomar och unga transpersoner. RFSL ska slutrapportera till regeringen senast den 1 mars 2011.

Utskottet vill även peka på rapporten *Hon Hen Han* (Ungdomsstyrelsens skrifter 2010:2) om unga hbt-personers utsatthet som *Ungdomsstyrelsen* nyligen överlämnade till regeringen. I rapporten som riktar in sig på hälsosituationen för homo- och bisexuella ungdomar och för unga transpersoner

bekräftas den tidigare bilden av unga hbt-personers utsatthet, men rapporten visar också på faktorer som kan stärka hälsan i den här gruppen. Ungdomsstyrelsens utredning visar att många unga hbt-personer upplever osynliggörande, diskriminering, mobbning, hot om våld och våld, vilket påverkar deras hälsa negativt.

När det gäller hbt-personers situation i arbetslivet vill utskottet understryka arbetsgivarnas ansvar för arbetsmiljön. Det systematiska arbetsmiljöarbetet handlar om att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagarorganisationer på arbetsplatsen i det dagliga arbetet uppmärksammar och tar hänsyn till alla förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka de anställdas hälsa och säkerhet. Detta ansvar omfattar även de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön (*Arbetsmiljöverkets* föreskrift AFS 2001:01). En arbetsgivare har också ett särskilt ansvar för att en arbetstagar inte utsätts för kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling avses enligt föreskriften återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagar på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (AFS 1993:17). I detta sammanhang vill utskottet erinra om arbetsgivares, men också utbildningsanordnares, skyldighet enligt diskrimineringslagen att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier.

*Ungdomsstyrelsen* hanterar ansökningar om statsbidrag enligt tre olika förordningar som alla syftar till att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett bl.a. sexuell läggning. Statsbidrag kan beviljas organisationer för homosexuella, bisexuella eller transpersoner och för verksamheter mot rasism, homofobi och liknande former av intolerans och lokala verksamheter mot diskriminering, s.k. antidiskrimineringsbyråer. Ungdomsstyrelsen har i år beslutat om stöd med 6,3 miljoner kronor till organisationer för homosexuella, bisexuella, transsexuella och personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Tio organisationer sökte och fem fick bidrag. RFSL var enligt Ungdomsstyrelsen den enda organisation som helt uppfyllde kraven på minst 500 medlemmar eller minst fyra lokala föreningar i landet för att få statsbidrag. RFSL fick därför en stor del av bidraget. Syftet med organisationsbidraget är att stödja organisationernas verksamhet för att stärka ställningen i samhället för de nu berörda grupperna.

Utskottet vill med anledning av synpunkterna i motionerna 2008/09:A324 (s), 2008/09:A355 (v) och A250 (s) på den offentliga sektorns ansvar peka på att det i den nya diskrimineringslagen införts ett diskrimineringsförbud på området offentlig anställning. En tanke bakom detta var att det allmänna ska föregå med gott exempel när det gäller icke-diskriminering. Genom att ett diskrimineringsförbud förs in på området offentlig anställning kommer all offentlig verksamhet där företrädare för det allmänna har kontakt med eller på annat sätt agerar i förhållande till enskilda att omfattas av lagen. Regeringen beskriver detta som en viktig markering av det allmännas avståndstagande från diskriminering som också kan antas

få stor praktisk betydelse och bidra till ökat förtroende för det allmänna och ökad samhörighet i samhället. Detta diskrimineringsförbud ska gälla t.ex. den anställdes uppträdande och språkbruk.

Utskottet kan med anledning av motion 2008/09:Ub464 yrkande 9 (m, c, v, fp, mp) konstatera att lagen om likabehandling av studenter i högskolan är upphävd och att det skydd mot diskriminering som efterfrågas i motionen numera gäller enligt diskrimineringslagen för såväl studenter vid Försvarshögskolan som vid andra högskolor och universitet.

När det gäller motionsyrkanden om att diskrimineringslagen, helt eller delvis, bör bli föremål för en översyn har utskottet redan ovan i avsnittet *Allmänt om diskriminering* uttalat att det är alltför tidigt att utvärdera den nya diskrimineringslagen – den nya lagstiftningen har bara varit i kraft ett drygt år.

Utskottet vill slutligen erinra om att det finns straffbestämmelser på området, t.ex. hets mot folkgrupp, som skyddar mot hot eller missaktning mot folkgrupp eller annan grupp av personer med anspelning på bl.a. sexuell läggning. Därutöver finns straffbestämmelser som avser handlingar som är av homofobisk eller diskriminerande karaktär.

Mot denna bakgrund är utskottet inte berett att ställa sig bakom de nu behandlade motionerna 2008/09:U323 yrkande 6 (fp), 2008/09:Ub464 yrkande 9 (m, c, v, fp, mp), 2008/09:A324 (s), 2008/09:A346 yrkandena 1 och 2 (fp), 2008/09:A355 yrkandena 3–5 (v), 2008/09:A376 yrkande 3 (mp), 2008/09:A391 (s), A250 (s), A257 yrkande 5 (mp) och A443 yrkandena 1, 3, 4 och 11 (fp), som avstyrks.

## Diskrimineringsombudsmannen

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas frågor om Diskrimineringsombudsmannen och ytterligare uppdrag till myndigheten. Utskottet anser att de i sammanhanget behandlade motionsyrkandena bör avslås.

Jämför reservation 14 (mp).

### Rättslig bakgrund

Diskrimineringsombudsmannen (DO) tillkom som en ny myndighet den 1 januari 2009, samtidigt som Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning avvecklades.

DO ska utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs (4 kap. 1 §). DO får som part föra talan i domstol för en enskild som medger det (4 kap. 2 §). Bestämmelser om DO:s uppgifter finns också i *lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen*. DO ska enligt denna lag bl.a. verka för att diskriminering som har samband med de sju diskriminer-



ingsgrunderna inte förekommer på några områden av samhällslivet och ska också genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter. Därtill kommer att DO inom sitt verksamhetsområde bl.a. informerar, utbildar, överlägger och har andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer. Av *förordningen (2008:1401) med instruktion för Diskrimineringsombudsmannen* framgår vidare att DO ska följa och analysera utvecklingen inom sitt ansvarsområde.

## Motionerna

I motion A257 vill *Miljöpartiet* allmänt stärka DO:s verksamhet (*yrkande 6*). *Miljöpartiet* hänvisar till att man i ett antal parti- och kommittémotioner har framställt yrkanden om nya uppdrag för DO. *Miljöpartiet* anser att det i DO:s uppdrag ska ingå vägledning av stat, landsting, regioner och kommuner i diskrimineringsfrågor (*yrkande 4*) och vidare att DO ska genomföra en kampanj för s.k. hbtq-frid (*yrkande 7*). Det behövs en kampanj för ökad medvetenhet – en "Operation hbtq-frid" – som syftar till att få fler homo- och bisexuella personer och transpersoner att anmäla hatbrott och samtidigt öka kunskapen hos allmänhet och myndigheter. I motion A307 *yrkande 14* anser *Miljöpartiet* att regeringen bör ge DO i uppdrag att i samverkan med arbetsmarknadens parter genomföra en granskning av kollektivavtalen ur ett diskrimineringsperspektiv. I motion A448 *yrkande 10* vill *Miljöpartiet* att DO ska ges i uppdrag att på motsvarande sätt som i den tidigare granskningen av kollektivavtalen inom offentlig sektor också granska den övriga arbetsmarknadens kollektivavtal med direktivet att undersöka om dessa avtal innehåller bestämmelser som diskriminerar hbt-personer.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att arbetet mot diskriminering måste ha hög prioritet. Den bedömningen omfattar även utgångspunkten i *Miljöpartiets* motion A257 *yrkande 6* att insatserna mot diskriminering bör stärkas.

DO är en statlig myndighet som arbetar mot diskriminering och för allas lika rättigheter och möjligheter. Nuvarande Diskrimineringsombudsman är Katri Linna och myndigheten har ca 90 anställda. Utskottet kan konstatera att DO:s mandat och uppdrag är mycket brett. DO har verkat som en sammanhållen ombudsmannamyndighet i drygt ett år och myndigheten har i dagarna avgett sin första årsredovisning. Av denna framgår bl.a. att myndigheten under uppbyggnadsåret arbetat fram ett förhållningssätt till uppdraget som strategiskt innebär att gransknings- och främjandeuppdragen som är organisatoriskt åtskilda ska samverka för att åstadkomma samhällsförändring.

Av årsredovisningen framgår vidare att DO under det gångna året även utvecklat strategier för att säkerställa att verksamheten är inriktad mot att åstadkomma en reell förändring i riktning mot ett samhälle som genomsyras av allas lika värde och rättigheter. DO har också formulerat mål på mellanlång sikt som konkretiserar strategierna. Dessa ska vara vägledande för myndighetens samlade angreppssätt de närmaste åren. DO har angett att det första året till stor del har präglats av att bygga upp myndigheten.

Miljöpartiet har i tre olika motioner föreslagit en rad nya uppgifter för DO. Som utskottet konstaterat ovan har DO redan ett mycket brett och omfattande uppdrag. Utskottet vill därför peka på fördelen med att det finns flera aktörer som kan komplettera varandra på diskrimineringsområdet.

Med hänvisning till det som sagts ovan anser utskottet inte att några åtgärder från riksdagens sida är behövliga med anledning av motionerna A257 yrkandena 4, 6 och 7 (mp), A307 yrkande 14 (mp) och A448 yrkande 10 (mp) som därför avstyrks.

## Rättegång och rättegångskostnader

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas processuella frågor i anslutning till diskrimineringslagstiftningen. Utskottet anser att motionsyrkandena bör avslås.

Jämför reservation 15 (mp).

## Rättslig bakgrund

### Rätt att föra talan

På arbetslivsområdet ska mål om diskriminering och repressalier som gäller arbetsgivare och arbetsgivares skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier handläggas enligt *lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister*, förkortad LRA, dvs. i tingsrätt och Arbetsdomstolen (AD). I sådana tvister är det i första hand arbetstagarorganisationerna som kan väcka och föra talan för medlemmars räkning (4 kap. 5 § LRA).

Mål om diskrimineringslagens övriga diskrimineringsförbud och förbud mot repressalier m.m., dvs. i princip när tvisten inte avser arbetslivet, ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt de sedvanliga bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten (s.k. dispositiva tvistemål).

DO och vissa ideella föreningar har rätt att som part föra talan för en enskild person, om denne medger det. I mål där en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde får DO eller den ideella föreningen föra talan bara om arbetstagarorganisationen inte gör det (6 kap. 2 § tredje stycket diskrimineringslagen).

Den som har drabbats av diskriminering m.m. enligt diskrimineringslagen har rätt att själv föra talan i sin sak.

### *Rättegångskostnader*

Bestämmelserna om rättegångskostnadernas fördelning när det gäller s.k. dispositiva tvistemål återfinns i rättegångsbalken (18 kap.). Reglerna gäller även i diskrimineringsmål. Huvudregeln är att den förlorande parten ska ersätta motparten för dennes rättegångskostnader och därutöver stå för sina egna kostnader. I mål på arbetslivets område tillkommer en undantagsregel enligt 5 kap. 2 § LRA som innebär att vardera parten ska stå sin kostnad ”om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad”. Även i övriga mål som grundar sig på diskrimineringslagen kan domstolen förordna i enlighet med detta, utom när DO har åtagit sig att föra talan för en enskild (6 kap. 7 § diskrimineringslagen).

### **Motionerna**

*Miljöpartiet* anser i motion A257 yrkande 1 att man ska införa en lag om strukturell diskriminering med en möjlighet för personer som inte är direkt drabbade att anmäla sådan diskriminering. *Miljöpartiet* anser i motion 2008/09:A402 yrkande 7 att talan om strukturell diskriminering bör kunna föras i domstol. Partiet vill arbeta för ett samhälle där alla människor oavsett kön, ålder, etnicitet, funktionsnedsättning eller sexuell läggning får samma förutsättningar i livet. Ansvar för att någon blir drabbad av strukturell diskriminering kan aldrig läggas på en enskild person. I dag måste en person själv ha upplevt diskriminering riktad mot den egna personen för att kunna anmäla det. Det innebär att man inte kan anmäla att någon annan utsatts för diskriminering. Man kan bara väcka talan om diskriminering om en viss person är diskriminerad och dessutom villig att stå bakom anmälan. Detta är ett problem eftersom många som diskrimineras inte vågar stå bakom en anmälan samtidigt som en stor del av den strukturella diskrimineringen inte tar sig ett sådant uttryck att den kan läggas till grund för en talan enligt diskrimineringslagen. *Miljöpartiet* framhåller att det skulle kunna bli aktuellt för ideella intresseorganisationer att föra talan mot företag eller myndigheter som har diskriminerat. Det finns ett värde i att kunna driva principiella fall i domstol. Därför bör lagen skrivas om eller en ny lag införas om strukturell diskriminering. *Miljöpartiet* anser att DO:s möjlighet till tillsyn inte är ett tillräckligt vapen mot strukturell diskriminering.

*Miljöpartiet* vill i motion 2008/09:A402 yrkande 3 att reglerna om fördelning av rättegångskostnader vid diskrimineringstvister reformeras. *Miljöpartiet* menar att Sverige bör ta intryck av den modell för ansvar för rättegångskostnader i diskrimineringstvister som finns i USA och som möjliggör att den som diskriminerats kan söka upprättelse. Modellen innebär att parterna står för sina respektive kostnader om den diskriminerade inte

vinner framgång med sin talan. Uppenbart ogrundade stämningar undviks genom att domstolen i sådana fall kan ålägga den anklagande parten att betala delar av eller hela det anklagade företagens rättegångskostnader. Miljöpartiet väcker i motion A257 yrkande 2 frågan om en statlig fond för att täcka rättegångskostnader i diskrimineringsstvister. En diskriminerad person har i dag mycket små möjligheter att på egen hand eller med en frivilligorganisation i ryggen driva sitt fall i domstol. DO och fackförbunden har i princip monopol eftersom de kan ta den ekonomiska risken. Miljöpartiet vill öppna för andra aktörer, som antidiskrimineringsbyråer och intresseorganisationer, att kunna driva processer rättsligt. Därför bör staten inrätta en fond ur vilken antidiskrimineringsbyråer och andra aktörer kan söka pengar för att kunna processa i särskilt strategiska diskrimineringsmål.

Miljöpartiet anser i motionerna 2008/09:A402 yrkande 12 och A257 yrkande 3 att stödet bör stärkas till organisationer och antidiskrimineringsbyråer som arbetar mot diskriminering och som företräder de grupper som skyddas av diskrimineringslagstiftningen. Endast de som själva drabbas av samhällets normer kan beskriva vad det innebär och vilka åtgärder som behöver vidtas. Staten bör därför säkra ett långsiktigt stöd till företrädare för handikapporganisationerna, RFSL och andra företrädare för hbt-personer och för kvinnors organisering. För att människor ska bli informerade om vilka rättigheter de har vid diskriminering bör kommunerna säkerställa tillgången till rådgivning. Staten bör därför stärka arbetet för antidiskrimineringsbyråer och frivilligorganisationer som organiserar grupper som omfattas av diskrimineringslagstiftningen genom fasta organisationsstöd.

### Utskottets ställningstagande

När det gäller Miljöpartiets förslag i motion A257 yrkande 1 om att lagen skrivs om så att även individer som inte själva är direkt drabbade ska kunna anmäla strukturell diskriminering vill utskottet peka på att möjligheterna för en person som blivit diskriminerad att få hjälp med att föra sin talan utvidgades med den nya diskrimineringslagen. Som också efterlyses i motion A257 infördes en rätt för en ideell förening som enligt sina stadgar ska ta till vara sina medlemmars intressen att föra talan för den enskilde, på motsvarande sätt som sedan tidigare gällt för en arbetstagarorganisation. Utskottet kan emellertid inte ställa sig bakom en civilrättslig lagstiftning som skulle innebära att en utomstående aktör kan hävda att diskriminering förekommit, även när detta står i strid med den förment diskriminerades egen uppfattning.

Utskottet anser i frågan om rättegångskostnader i diskrimineringsmål att bestämmelsen om att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad i mål där parten hade "skäligen anledning att få tvisten prövad" uppfyller de krav på riskbegränsning som avses i motion 2008/09:A402 (mp). Utskottet anser att möjligheten för enskilda att med låg risk driva sin sak inte kan utsträckas för långt. I sammanhanget vill utskottet peka på det bistånd som

kan lämnas av en arbetstagarorganisation, annan ideell organisation eller DO. Utskottet kan därför inte se något behov av att frågan om en statlig fond för att täcka rättegångskostnader i diskrimineringsstämningar utreds.

Utskottet vill i detta sammanhang nämna den ändring av AD:s sammansättning i mål där diskrimineringslagen är tillämplig. Huvudregeln är sedan den 1 januari 2009 att sådana mål ska avgöras av AD i en sammansättning med fem ledamöter, varav tre inte kan anses företräda något partsintresse och två har utsetts på förslag av arbetsmarknadens parter.

Utskottet anser när det gäller bidrag till ideella organisationer att det är viktigt att säkerställa att skattemedel används på ett ändamålsenligt sätt. Bidragssystemen bör bl.a. vara transparenta och stabila.

Utskottet noterar i sammanhanget att det under 2009 genomförts en kartläggning i Regeringskansliet med syftet att skapa en bättre helhetsbild av de statliga bidragen till ideella organisationer. Kartläggningen avser bl.a. vilka bidragstyper som används och vilka villkor som ställs. Utskottet instämmer i regeringens uppfattning i denna fråga, nämligen att det är angeläget att verka för att projektbidragens andel av de totala bidragen inte fortsätter att öka på de mer generella organisationsbidragens bekostnad (prop. 2009/10:1 utg. omr. 17 s. 156).

Utskottet noterar att integrations- och jämställdhetsminister Nyamko Sabuni i en interpellationsdebatt i riksdagen den 19 februari 2010 om stödet till antidiskrimineringsbyråerna uppgett att försöksverksamheten skulle ha upphört 2010, men att regeringen nu har avsatt nya medel med 10 miljoner kronor per år 2010–2012 för denna verksamhet. Ministern konstaterade att antidiskrimineringsbyråerna nu har ett fast anslag att arbeta utifrån. Utskottet ser positivt på att antidiskrimineringsbyråerna får möjlighet att utvecklas och bli bättre. De fyller en viktig funktion, och det är därför välkommet om fler sådana byråer startas.

Ungdomsstyrelsen har sedan den 1 juli 2007 haft i uppgift att hantera detta bidrag som ges till organisationer som främjar integration och verksamhet som förebygger och motverkar rasism och diskriminering inom lagens sju diskrimineringsgrunder. Ungdomsstyrelsen har i år beslutat om stöd med sammanlagt 9,1 miljoner kronor till 14 sådana organisationer. Verksamheterna är spridda över landet. Bland annat ska enskilda ungdomar som anser sig ha blivit diskriminerade kunna få råd och stöd. Mot denna bakgrund anser utskottet inte att något initiativ från riksdagens sida är behövligt. Motionerna 2008/09:A402 yrkandena 3, 7 och 12 (mp) och A257 yrkandena 1–3 (mp) avstyrks.

## Övriga motioner

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas två övriga frågor. Utskottet föreslår att båda motionerna avslås av riksdagen.

### Motionerna

*Lars U Granberg m.fl. (s)* anser i motion 2008/09:A398 yrkande 1 att regeringen bör göra allt för att understödja de olika initiativ som finns runt om i vårt land där män väljer att kliva fram och ta debatten för ett mer jämställt samhälle och en mer jämställd arbetsmarknad. *Lars U Granberg m.fl. (s)* framställer ett liknande yrkande i motion A414 yrkande 1.

*Finn Bengtsson m.fl. (m)* vill i motion 2008/09:A318 få till stånd en översyn av diskrimineringslagen för att också inkludera förbud mot negativa effekter av tillämpningen av den s.k. jantelagen i diskriminerande syfte. Motionärerna hänvisar till den s.k. Gnosjöandan som stimulerar och ger människorna den bekräftelse som alla och envar mår bra av att höra (yrkande 1). De vill vidare att Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige omedelbart bör få tilläggsdirektiv till sitt uppdrag för att se hur negativa effekter av jantelagen aktivt kan motverkas (yrkande 2).

### Utskottets ställningstagande

I motion 2008/09:A398 yrkande 1 (s) och A414 yrkande 1 (s) efterlyser motionärerna en mer jämställd arbetsmarknad genom bl.a. motverkande av osakliga löneskillnader och ofrivillig deltid. Utskottet har nyligen i betänkande 2009/10:AU6 behandlat motionsyrkanden med liknande inriktning och där ställt sig bakom regeringens insatser för att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden, 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.

Motionärerna bakom motion 2008/09:A318 (m) ger förslag på hur diskriminerande effekter av den s.k. jantelagen kan motverkas och en Gnosjöanda stimuleras. Utskottet har ingen annan åsikt än motionärerna om fördelarna med en samhällsanda som stimulerar människor att tro på sig själva och sina egna möjligheter, men bedömer att opinionsbildning är en mer framgångsrik väg att uppnå det önskade syftet än utredningsdirektiv och förändringar i lagstiftning.

Sammanfattningsvis innebär det som nu har sagts att utskottet inte kan ställa sig bakom motionerna 2008/09:A318 yrkandena 1 och 2 (m), 2008/09:A398 yrkande 1 (s) och A414 yrkande 1 (s) som därför avstyrks.

## 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. Allmänt om diskriminering, punkt 1 (s)

av Berit Högman (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s), Jennie Nilsson (s) och Kurt Kvarnström (s).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2009/10:A409 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 7 och avslår motionerna

2008/09:A274 av Helena Leander och Esabelle Dingizian (båda mp),

2008/09:A380 av Yilmaz Kerimo m.fl. (s) yrkande 4,

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 14 och

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 12.

#### *Ställningstagande*

Vi vill ha ett Sverige som håller ihop. Alla människor – kvinnor och män – ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Det är en mänsklig rättighet att inte bli diskriminerad. Alla har rätt till likabehandling oavsett kön, etniskt ursprung, trosbekännelse, funktionshinder eller sexuell läggning. Diskriminering är fortfarande ett problem i arbetslivet och i samhället. Vi menar att det kan finnas behov av att ge flera myndigheter i uppdrag att utbilda sin personal i diskrimineringsfrågor och upprätta anti-diskrimineringsstrategier för sin verksamhet.

Vi välkomnade den samlade diskrimineringslagstiftningen men betonade samtidigt vikten av att en utvärdering görs av den nya lagstiftningen en tid efter att den har trätt i kraft. Vår inställning är att ett bra diskrimineringskydd måste innebära att individen inte bara har ett formellt lagreglerat skydd mot diskriminering utan också har möjlighet att driva sin sak. Vi anser också att skadeståndsnivåerna generellt är för låga inom arbetsrätten och att sanktionerna i övrigt i vissa fall är för svaga. Denna grundläggande inställning gäller brott mot all arbetsrättslig lagstiftning, således även diskrimineringslagstiftningen.

Att ansvara för att diskrimineringslagar, kollektivavtal och andra arbetsrättsliga regler följs på de enskilda arbetsplatserna är en viktig och grundläggande uppgift för arbetsmarknadens parter. Särskilt den lokala arbetstagarorganisationen och dess företrädare har en viktig funktion för att motverka och beivra diskriminering av enskilda individer. Det aktiva förebyggande arbetet på arbetsplatserna är grundläggande och den viktigaste beståndsdel i arbetet mot diskriminering. Arbetsmarknadens parter bör i större utsträckning än i dag kunna ta del av de medel som avsätts för information och utbildning inom diskrimineringsområdet. Vi menar också att det kan finnas anledning att föreslå modeller för likabehandlingsplaner om lagstiftning inte ger önskad effekt.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motion A409 yrkande 7 (s) bör bifallas.

## **2. Allmänt om diskriminering, punkt 1 (mp)**

av Ulf Holm (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 anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 14 och

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 12 och

avslår motionerna

2008/09:A274 av Helena Leander och Esabelle Dingizian (båda mp),

2008/09:A380 av Yilmaz Kerimo m.fl. (s) yrkande 4 och

2009/10:A409 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 7.

### *Ställningstagande*

Politiken mot diskriminering behöver ytterligare skärpas och utvecklas. Framför allt måste det säkras att människor som diskriminerats har en reell möjlighet att få kompensation och upprättelse.

Miljöpartiet anser att det nu är tid att gå vidare och utveckla en politik som inte begränsas till ett strikt antidiskrimineringsperspektiv. Vår politik för lika rättigheter bygger på insikten om att formell likabehandling inte räcker. Mötet mellan människors olika förutsättningar och samhällets normer innebär att varje sammanhang måste granskas ur de utsatta gruppernas perspektiv. Även om en ytterdörr är lika bred för alla – och därmed inte utgör någon uppenbar diskriminering – så föreligger inte lika rättigheter om den är för smal för att en rullstol ska kunna komma igenom. Detta innebär att hela den generella politiken måste genomlysas med ett likarättsperspektiv. Miljöpartiet vill att ett antal utredningar tillsätts som granskar alla politikområden.



Diskriminering är ett betydande problem på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Det som sker i arbetslivet på de enskilda arbetsplatserna speglar hur det ser ut i det övriga samhället. Miljöpartiet anser att det är särskilt viktigt med en arbetsmarknad som är fri från diskriminering. Arbetet är en mycket stor del av det sociala och kulturella livet, och vi lägger en mycket stor del av vår vakna tid där. Arbetet har en stor betydelse för vår ekonomiska försörjning. De flesta kan inte välja bort arbetet. För den som diskrimineras eller mobbas på arbetet kan livet bli mycket påfrestande, och det påverkar även livet utanför arbetet. Diskriminering och mobbning som riktas mot enskilda är förbjudet i lag och skadar och kränker den som utsätts. Var och en har rätt att bli respekterad för den man är. Miljöpartiet anser att det finns anledning för regeringen att utreda frågan om dagens påföljder och skadestånd i diskrimineringslagstiftningen är tillräckligt effektiva.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motionerna 2008/09: A402 yrkande 14 (mp) och A307 yrkande 12 (mp) bör bifallas.

### **3. Lönekartläggning m.m., punkt 2 (s, v, mp)**

av Berit Högman (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp), Jennie Nilsson (s), Torbjörn Björlund (v) och Kurt Kvarnström (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 2008/09:A307 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 4 och 5, 2008/09:A392 av Birgitta Eriksson m.fl. (s) yrkande 1, 2009/10:Ju381 av Esabelle Dingizian m.fl. (mp) yrkandena 16 och 17, 2009/10:A1 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 5, 2009/10:A3 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkandena 1 och 2 samt 2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkandena 9 och 10 samt avslår motionerna 2008/09:A313 av Thomas Bodström (s), 2008/09:A392 av Birgitta Eriksson m.fl. (s) yrkandena 2–4, 2009/10:A311 av Karin Pilsäter (fp), 2009/10:A428 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s) och 2009/10:A429 av Anne Ludvigsson m.fl. (s).

#### *Ställningstagande*

Löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan förklaras av arbetstider, utbildning, ålder och liknande faktorer är ett uttryck för diskrimineringen av kvinnor i arbetslivet. Individuell lönediskriminering är när två

personer med olika kön hos samma arbetsgivare och med likvärdiga arbeten har olika lön. Den kollektiva diskrimineringen brukar benämnas värde-diskriminering och innebär att kvinnodominerade och mansdominerade yrken värderas olika även om innehållet i arbetsuppgifterna är likvärdigt.

Med lönekartläggningar och arbetsvärdering kan man komma långt för att åstadkomma lika lön för lika och likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare; mest framgångsrik har den kommunala sektorn varit i detta avseende. Mycket svårare är det att komma åt löneskillnader mellan olika branscher och sektorer. Det är tydligt att lönerna är lägre i kvinnodominerade branscher och sektorer än i mansdominerade branscher. Det är ingen tillfällighet. Dit männen söker sig där stiger också lönerna.

Lönediskrimineringen kommer dock aldrig att avskaffas med ett ensidigt ansvar för arbetsgivaren. Utan arbetstagarorganisationernas aktiva medverkan är det omöjligt att åstadkomma jämställda löner. Arbetsgivare, både inom offentlig och privat sektor, måste genomföra lönekartläggningar för att påvisa, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Detta tillsammans med planer för jämställda löner och jämställdhetsarbete är några av våra viktigaste verktyg i Sverige för att åtgärda osakliga löneskillnader.

Den borgerliga regeringen ändrade ordningen för detta arbete genom att införa kraftiga försämringar av kraven på genomförande av lönekartläggningar, planer för jämställda löner och jämställdhetsplaner. Diskrimineringslagen förändrade kraven på arbetsgivare att utföra lönekartläggningar. Den borgerliga regeringen genomförde regler som innebär att arbetsgivare bara är skyldiga att genomföra en lönekartläggning vart tredje år i stället för varje år som gällde tidigare. Dessutom förändrades kravet på att upprätta en jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner till att gälla enbart arbetsgivare med mer än 25 anställda i stället för som tidigare 10 anställda. Planerna behöver dessutom endast upprättas vart tredje år i stället för som tidigare varje år. Dessa försämringar innebär att 20–25 % av arbetstagarna inte omfattas av jämställdhetsinsatser. Detta innebär också att 21 000 företag med 300 000–350 000 anställda inte behöver upprätta en handlingsplan för jämställda löner och en jämställdhetsplan.

Vi vill återgå till den tidigare jämställdhetslagens krav på att alla arbetsgivare måste genomföra lönekartläggningar varje år (3 kap. 10 § diskrimineringslagen). Vi vill också att planer för jämställda löner (3 kap. 11 § diskrimineringslagen) och för jämställdhetsarbetet ska upprättas varje år på arbetsplatser med tio eller fler arbetstagare (3 kap. 13 § diskrimineringslagen).

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motionerna 2008/09: A307 yrkandena 4 och 5 (v), 2008/09:A392 yrkande 1 (s), Ju381 yrkandena 16 och 17 (mp), A1 yrkande 5 (v), A3 yrkandena 1 och 2 (mp) och A307 yrkandena 9 och 10 (mp) bör bifallas.

#### **4. Aktiva åtgärder, punkt 3 (v)**

av Torbjörn Björlund (v).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2009/10:Sf320 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkande 29 och avslår motionerna

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 13 och

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 13.

##### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet anser att en ökad etnisk mångfald är nödvändig för att samhället ska kunna fullgöra sitt uppdrag att tillhandahålla service till alla medborgare. Alla större arbetsplatser bör vara skyldiga att upprätta mångfaldsplaner. Samtliga myndigheter är numera skyldiga att årligen inkomma med planer där det ska framgå hur respektive enhet arbetar för att främja bl.a. etnisk mångfald bland sina anställda. Vänsterpartiet menar att mångfaldsplaner är ett viktigt verktyg för att tydliggöra arbetsgivares ansvar för att öka tillgången till den svenska arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund. Därför bör samtliga offentliga och privata arbetsgivare med tio eller fler anställda omfattas av skyldigheten att upprätta likabehandlingsplaner. Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motion Sf320 yrkande 29 (v) bör bifallas.

#### **5. Aktiva åtgärder, punkt 3 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 13 och

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 13 och

avslår motion

2009/10:Sf320 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkande 29.

### *Ställningstagande*

Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivare, med vissa undantag, skyldiga att upprätta jämställdhetsplaner. Samma krav ställs inte när det gäller mångfald även om många arbetsgivare på frivillig väg upprättat en mångfaldsplan för att få en bättre sammansättning av personalen. Miljöpartiet menar att mångfaldsplaner, i likhet med jämställdhetsplaner, kommer att bidra till bättre förhållanden på arbetsplatserna och i arbetslivet eftersom mångfald på många sätt är berikande och leder till kreativitet. Med mångfaldsplaner skulle man också på ett systematiskt sätt kunna skaffa sig en bild av hur personalsammansättningen ser ut på arbetsplatsen och med dem som utgångspunkt utforma strategier för förändring där så behövs. Miljöpartiet vill att arbetsgivare med tio eller fler anställda ska ha en lagstadgad skyldighet att upprätta mångfaldsplaner.

Enligt dagens regler har arbetsgivaren en skyldighet att vidta aktiva åtgärder vad gäller diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Detta innebär att arbeta målinriktat och i samverkan med arbetstagarorganisationerna med att genomföra rimliga åtgärder för att säkerställa att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare. Vidare ska arbetsgivaren verka för att alla ges möjlighet att söka lediga tjänster. Miljöpartiet menar att dessa aktiva åtgärder, i enlighet med Diskrimineringskommitténs förslag, ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder.

För utbildningsanordnare innebär kraven på aktiva åtgärder att upprätta likabehandlingsplaner och att aktivt förhindra och förebygga trakasserier. Även för detta bör kravet på aktiva åtgärder omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motionerna 2008/09:A402 yrkande 13 (mp) och A307 yrkande 13 (mp) bör bifallas.

## **6. Rekryteringsfrågor, punkt 4 (v)**

av Torbjörn Björlund (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2009/10:Sf320 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkandena 28 och 30 samt

avslår motion

2009/10:Ju381 av Esabelle Dingizian m.fl. (mp) yrkande 25.

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet anser att rekryteringsprocesserna måste rensas från diskriminering för att det ska skapas likvärdiga möjligheter till arbetsmarknadsinträde för nyanlända och personer med utländsk bakgrund i övrigt. För att inte godtyckligt utestänga arbetssökande med utländsk bakgrund måste befattningsbeskrivningar och annonser tydligt formulera de krav som ställs, de meriter som är nödvändiga och tillräckliga och de urvalsprinciper som kommer att användas i rekryteringsprocessen. Det finns ett stort behov att vidareutveckla metoder för att bekämpa diskriminerande strukturer och beståndsdelar i fråga om rekrytering. Det är viktigt att understryka att sådana åtgärder måste ses i relation till den diskriminering som sker under rekryteringsprocessen som helhet och att andra lämpliga metoder också måste utvecklas för uppföljning senare i processen. Därför bör arbetsgivare åläggas att före rekrytering fastställa kravprofiler för de formella kvalifikationer som krävs för en anställning. Regeringen bör återkomma med förslag på hur en lagändring om sådana obligatoriska kravprofiler bör utformas.

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

Det som anförs ovan bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Motion Sf320 yrkandena 28 och 30 (v) bör bifallas.

## **7. Rekryteringsfrågor, punkt 4 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2009/10:Ju381 av Esabelle Dingizian m.fl. (mp) yrkande 25 och avslår motion

2009/10:Sf320 av Kalle Larsson m.fl. (v) yrkandena 28 och 30.

### *Ställningstagande*

Miljöpartiet anser att avidentifierade ansökningar bör införas för att komma ifrån fördomsfulla bedömningar av arbetssökande. Där försök har gjorts med avidentifierade ansökningar, bl.a. i Göteborgs stad, har det

visat sig att just kvinnor i högre grad såväl kallas till anställningsintervju som anställs. Miljöpartiet ser därför positivt på att det utvecklas system med avidentifierade ansökningar vid anställningsförfaranden.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motion Ju381 yrkande 25 (mp) bör bifallas.

## **8. Positiv särbehandling, punkt 5 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

### *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

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 22 och

avslår motion

2008/09:A251 av Jan Ericson (m).

### *Ställningstagande*

Miljöpartiet anser att positiv särbehandling på etnisk grund visserligen innebär ett avsteg från likabehandlingsprincipen men ändå bör vara tillåten under vissa omständigheter. Den arbetsgivare eller utbildningsanordnare som efter en grundlig analys vill använda sig av positiv särbehandling som en av flera åtgärder för att få bukt med en snedfördelning på arbetsplatsen eller inom utbildningen bör inte vara förhindrad att göra det. Miljöpartiet menar att det inte råder någon tvekan om att en lång tids diskriminering i samhället har snedvridit sammansättningen på många arbetsplatser och inom många utbildningar. I samhället sker just nu en process där många aktörer söker vägar att motverka diskriminering och hitta kompensatoriska åtgärder för en historisk obalans. I ett sådant arbete kan positiv särbehandling vara en användbar åtgärd.

Det är dock viktigt att klarlägga att det är en oinskränkt likabehandlingsprincip som ska gälla på sikt. Öppningen för positiv särbehandling bör omprövas löpande, och särbehandlingen bör avskaffas när dagens stora samhällsskillnader har börjat minska.

Detta bör ges regeringen tillkänna, vilket innebär att motion 2008/09:A402 yrkande 22 (mp) bör bifallas.

## **9. Bristande tillgänglighet som diskrimineringsgrund, punkt 6 (v)**

av Torbjörn Björlund (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2008/09:So484 av Elina Linna m.fl. (v) yrkande 3,

2008/09:Ub487 av Rossana Dinamarca m.fl. (v) yrkande 5 och

2009/10:So582 av Elina Linna m.fl. (v) yrkande 5 och

avslår motionerna

2008/09:A249 av Christer Winbäck (fp),

2008/09:A293 av Ameer Sachet (s),

2008/09:A325 av Billy Gustafsson (s),

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 1,

2009/10:C338 av Mehmet Kaplan m.fl. (mp) yrkande 1,

2009/10:A270 av Ameer Sachet (s),

2009/10:A285 av Christer Winbäck (fp) och

2009/10:A403 av Thomas Strand och Lars U Granberg (båda s).

### *Ställningstagande*

Diskrimineringskommittén föreslog att underlåtenhet att vidta skäliga åtgärder för tillgänglighet ska definieras som diskriminering. Förslagen var mycket långtgående jämfört med den nu gällande ordningen och har alltså omfattande kostnadsmässiga och praktiska konsekvenser om de genomförs som kommittén avsett, såväl för samhället i stort som för enskilda arbetsgivare.

Vänsterpartiet anser att bristande tillgänglighet bör utgöra grund för diskriminering och att frågan inte behöver utredas ytterligare. Regeringens beredning bör noggrant belysa kostnadsaspekterna av att genomföra en sådan lagstiftning. Det är vidare viktigt att noggrant följa hur praxis utvecklas när ett sådant förslag genomförs så att lagstiftningen inte tolkas vare sig för snävt eller för vidsträckt och så att de skälighetsbedömningar som ska göras inte utmärks av för stor grad av godtycke. Mot denna bakgrund bör regeringen skyndsamt återkomma med förslag som innebär att underlåtenhet att tillgänglighetsanpassa ska definieras som diskriminering.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motionerna 2008/09:So484 yrkande 3 (v), 2008/09:Ub487 yrkande 5 (v) och So582 yrkande 5 (v) bör bifallas.

## **10. Bristande tillgänglighet som diskrimineringsgrund, punkt 6 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 1 och

2009/10:C338 av Mehmet Kaplan m.fl. (mp) yrkande 1 och avslår motionerna

2008/09:So484 av Elina Linna m.fl. (v) yrkande 3,

2008/09:Ub487 av Rossana Dinamarca m.fl. (v) yrkande 5,

2008/09:A249 av Christer Winbäck (fp),

2008/09:A293 av Ameer Sachet (s),

2008/09:A325 av Billy Gustafsson (s),

2009/10:So582 av Elina Linna m.fl. (v) yrkande 5,

2009/10:A270 av Ameer Sachet (s),

2009/10:A285 av Christer Winbäck (fp) och

2009/10:A403 av Thomas Strand och Lars U Granberg (båda s).

### *Ställningstagande*

Samhällets syn på kroppen i dag är baserad på idrottens ideal. Vi bygger samhället utifrån smala, starka och friska kroppar, och vi ställer diagnoser på dem som avviker. Identiteten hos människor med funktionsnedsättningar och deras möjlighet till full delaktighet påverkas av denna norm eftersom samhället är utformat efter föreställningen att alla kan röra sig obehindrat och se och höra utan problem. Funktionshinder har en negativ klang.

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

Frågan utreds för närvarande ytterligare inom Regeringskansliet, men Miljöpartiet menar att frågan är grundligt utredd i Diskrimineringskommitténs betänkande. Det finns ingen anledning att vänta längre.



I dag är inte bristande tillgänglighet för funktionsnedsatta en diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen. Detta vill Miljöpartiet ändra på för att ytterligare stärka skyddet för funktionsnedsatta. Riksdagen bör begära att regeringen omgående återkommer med ett förslag till ändring av diskrimineringslagstiftningen så att bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning utgör en diskrimineringsgrund.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motionerna 2008/09:A402 yrkande 1 (mp) och C338 yrkande 1 (mp) bör bifallas.

## **11. Åldersdiskriminering, punkt 7 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 35 och avslår motionerna 2008/09:A217 av Barbro Westerholm (fp), 2008/09:A233 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s), 2008/09:A250 av Curt Linderöth och Nils Oskar Nilsson (båda m), 2008/09:A326 av Rolf K Nilsson (m), 2008/09:A342 av Tommy Waidelech och Yilmaz Kerimo (båda s), 2009/10:A203 av Jörgen Johansson och Staffan Danielsson (båda c), 2009/10:A284 av Christer Winbäck (fp), 2009/10:A348 av Roland Bäckman (s), 2009/10:A367 av Agneta Lundberg (s) och 2009/10:A389 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s).

### *Ställningstagande*

Ingen näringsidkare får neka en person inträde eller tillträde till en aktivitet på grund av kön, funktionshinder, etnicitet eller sexuell läggning. Diskriminering på grund av ålder förekommer flitigt i samhället med anledning av omotiverade åldersgränser. Det finns däremot inget förbud mot diskriminering. Det kan gälla nöjeslivet eller idrottsanläggningar, där man fördomsfullt utestänger alla ungdomar för att de anses "stökiga". Precis som all annan diskriminering drabbar detta den stora majoriteten som endast vill ägna sig åt de aktiviteter som erbjuds i form av nöje och idrott. Naturligtvis finns det dock åldersgränser som är motiverade, t.ex. vid köp av alkohol.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motion 2008/09:A402 yrkande 35 (mp) bör bifallas.

## 12. Hbt-frågor, punkt 8 (v)

av Torbjörn Björlund (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

2008/09:A355 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 3–5 och avslår motionerna

2008/09:U323 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp) yrkande 6,

2008/09:Ub464 av Olof Lavesson m.fl. (m, c, v, fp, mp) yrkande 9,

2008/09:A324 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda s),

2008/09:A346 av Birgitta Ohlsson (fp) yrkandena 1 och 2,

2008/09:A376 av Ulf Holm och Mikaela Valtersson (båda mp) yrkande 3,

2008/09:A391 av Börje Vestlund m.fl. (s),

2009/10:A250 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda s),

2009/10:A257 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 5 och

2009/10:A443 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp) yrkandena 1, 3, 4 och 11.

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet anser att det inte räcker att endast ändra den relevanta lagstiftningen för att motverka diskriminering och kränkningar av hbt-personer. Minst lika viktigt är arbetet med attityder och mot fördomar. Myndigheterna har ett särskilt ansvar att se till att ny lagstiftning följs och tillämpas i praktiken. Det handlar om alltifrån att utbilda personalen i hbt-frågor till att säkerställa att man vid myndighetsutövning, handläggning av ärenden och beslut av olika slag följer lagstiftarens intentioner. I betänkandet *Från verksförordning till myndighetsförordning* (SOU 2004:23) föreslås att det inom varje myndighet ska finnas ett system för intern styrning och kontroll för att verksamheten ska kunna följas upp och kontrolleras. Det framgår av utredningen att myndigheter efterfrågar en bättre samordning av årsredovisning och övrig rapportering och att samtliga återrapporteringskrav bör finnas samlade i ett dokument, regleringsbrevet. Om statsförvaltningen ska kunna leva upp till principen om alla människors lika värde, oavsett sexuell tillhörighet eller könsidentitet, är det enligt Vänsterpartiet av väsentlig betydelse att hbt-perspektivet integreras i all statlig verksamhet. Därför bör alla myndigheter få i uppdrag att återrapportera resultat och uppnådda mål inom hbt-området till regeringen. För att myndigheter på ett ändamålsenligt sätt ska kunna redovisa mål och resultat inom hbt-området krävs dock en särskild hbt-förordning som innehåller konkreta och utvärderingsbara mål för att undanröja diskrimineringen av hbt-personer. Erfarenheterna hittills visar att hbt-kompetensen är bristfällig och att diskriminering från statens sida förekommer. Ett tydligt exempel

på en myndighet som diskriminerar homosexuella, bisexuella och transpersoner är Migrationsverket vid handläggningen av ärenden som rör visum, anknytning och asyl. En särskild hbt-förordning skulle säkerställa att hbt-frågorna integreras fullt ut i alla myndigheters arbete.

Om förslaget om en särskild hbt-förordning inte antas av riksdagen bör regeringen i stället i myndigheternas regleringsbrev ställa krav på hbt-kompetens i verksamheten och för dess personal.

På många områden finns särskilda myndigheter som ansvarar för tillsynen och för att verksamheten följer lagstiftning och regelverk. Exempel på tillsynsmyndigheter är Socialstyrelsen, länsstyrelserna, Högskoleverket och Myndigheten för internationella adoptioner. Dessa tillsynsmyndigheter måste få ett särskilt uppdrag att säkerställa att myndigheterna genomför de beslutade förändringarna på hbt-området.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motion 2008/09:A355 yrkande 3–5 (v) bör bifallas.

### **13. Hbt-frågor, punkt 8 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

#### *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 motionerna

2008/09:A376 av Ulf Holm och Mikaela Valtersson (båda mp) yrkande 3 och

2009/10:A257 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 5 och avslår motionerna

2008/09:U323 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp) yrkande 6,

2008/09:Ub464 av Olof Lavesson m.fl. (m, c, v, fp, mp) yrkande 9,

2008/09:A324 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda s),

2008/09:A346 av Birgitta Ohlsson (fp) yrkandena 1 och 2,

2008/09:A355 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 3–5,

2008/09:A391 av Börje Vestlund m.fl. (s),

2009/10:A250 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda s) och

2009/10:A443 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp) yrkandena 1, 3, 4 och 11.

#### *Ställningstagande*

Sverige är i dag till stor del anpassat efter en homogen befolkning. Hela den generella politiken måste genomlysas med ett normkritiskt öga, område för område. I det här avseendet anser Miljöpartiet det vara särskilt angeläget med en översyn av det rättspolitiska, socialpolitiska och familje-

politiska området ur ett hbtq-perspektiv (homo- och bisexuella och trans- och queerpersoner). Vi förordar därför att utredningar snarast tillsätts om detta.

Detta problem kommer man inte åt enbart genom lagstiftning och politiska beslut utan framför allt med en norm- och attitydförändring i samhället. Denna process pågår, framför allt i det civila samhället i arbetet med mångfaldsfrågor.

Det finns många sätt att upprätthålla ett normativt förtryck. Homofobi är ett fenomen som eldar på och bevakar den heterosexuella manliga respektive kvinnliga normen. Den värnar stereotypa uttryck inom respektive könsroll och fördömer det som ligger utanför. När det gäller mansrollen är homofobin ett av de starkaste uttrycken för viljan att upprätthålla den manliga normen. Homofobin försvårar ytterligare för män som vill ge uttryck för en identitet som inte ryms inom denna norm. 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.

Miljöpartiet anser att homofobi aktivt måste hindras som en självklar del i arbetet för grundläggande mänskliga rättigheter och för att frigöra män och pojkar samt kvinnor och flickor från det heterosexuella normativa förtrycket. Förskolor, grundskolor 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 homofobi och därmed hjälpa till att lösgöra mansrollen.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motionerna 2008/09: A376 yrkande 3 (mp) och A257 yrkande 5 (mp) bör bifallas.

#### **14. Diskrimineringsombudsmannen, 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 motionerna

2009/10:A257 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkandena 4, 6 och 7,

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 14 och

2009/10:A448 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 10.

### *Ställningstagande*

Miljöpartiet anser att Diskrimineringsombudsmannens (DO) verksamhet bör stärkas. Partiet vill att det i DO:s uppdrag ska ingå vägledning av stat, landsting, regioner och kommuner i diskrimineringsfrågor. Miljöpartiet anser också att DO bör få i uppdrag att genomföra en kampanj om ökad medvetenhet om hbtq-personer och att granska kollektivavtal på den privata arbetsmarknaden med direktivet att undersöka om dessa avtal innehåller bestämmelser som diskriminerar hbtq-personer.

En särskilt våldsutsatt grupp i samhället är hbtq-personer (homo- och bisexuella personer och trans- och queerpå personer). I ett demokratiskt samhälle måste ett politiskt ansvar tas för att det finns kunskap om det allvarliga med hatbrott. Kunskapen om hatbrott är liten, inte bara hos polis och allmänhet utan också hos de utsatta själva. Många hbtq-personer har inte tillräcklig kunskap för att avgöra om de utsatts för ett hatbrott eller inte, och de vågar inte heller anmäla eventuella brott. Miljöpartiet menar att det behövs en kampanj för ökad medvetenhet – en ”operation hbtq-frid” – som syftar till att få fler homo- och bisexuella personer och trans- och queerpå personer att anmäla hatbrott och samtidigt öka kunskapen hos allmänhet och myndigheter. Miljöpartiet anser att en sådan kampanj borde genomföras inom ramen för DO:s verksamhet.

Forskning visar att mer än 25 % av alla hbtq-personer väljer att gå till jobbet dag efter dag utan att helt kunna visa vilka de är och hur deras liv är. I fikarummet vill de inte berätta vad de gjort på semestern eftersom det då kan avslöjas att de älskar och lever tillsammans med en person av samma kön. Cirka 50 % av alla hbtq-personer upplever att deras arbetskamrater har fördomar om homosexuella.

Den tidigare homoombudsmannen (HomO) har bl.a. granskat kollektivavtalen inom den offentliga sektorn. Det visade sig att samtliga avtal innehöll bestämmelser som diskriminerade hbtq-personer. Enligt LO har en del av detta nu rättats till.

Det måste bli lika naturligt för fackligt förtroendevalda att ta strid för medlemmar som blivit diskriminerade för sin sexuella läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck, som av någon annan orsak.

Miljöpartiet anser att DO ska ges i uppdrag att i samverkan med arbetsmarknadens parter i likhet med den tidigare granskningen av kollektivavtalen inom offentlig sektor också granska den övriga arbetsmarknadens kollektivavtal med direktivet att undersöka om dessa avtal innehåller bestämmelser som diskriminerar hbtq-personer.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motionerna A257 yrkandena 4, 6 och 7 (mp), A307 yrkande 14 (mp) och A448 yrkande 10 (mp) bör bifallas.

## 15. Rättegångskostnader m.m., punkt 10 (mp)

av Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkandena 3, 7 och 12 samt 2009/10:A257 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkandena 1–3.

### *Ställningstagande*

Miljöpartiet anser att ansvaret för att någon blir drabbad av strukturell diskriminering aldrig kan läggas på enskilda personer. I dag måste man själv ha upplevt diskriminering riktad mot sin egen person för att kunna driva frågan rättsligt. Det innebär att man inte kan reagera över att någon annan utsatts för diskriminering och inte heller över att ett företag ägnar sig åt strukturell diskriminering i fråga om exempelvis prissättning eller regler. Det kan enligt nu gällande lag bli aktuellt för ideella intresseorganisationer att föra talan mot företag eller myndigheter som har diskriminerat enskilda. Det kan vara värdefullt att driva sådana fall i domstol av principiella skäl. Därför bör en lagändring ske som möjliggör att även personer som inte har drabbats direkt kan anmäla och driva frågan om strukturell diskriminering.

En diskriminerad person har i dag mycket små möjligheter att på egen hand eller med en frivilligorganisation i ryggen driva sitt fall i domstol. DO och fackförbunden har i princip monopol då de kan ta den ekonomiska risken. Miljöpartiet vill öppna för andra aktörer, som antidiskrimineringsbyråer och intresseorganisationer, att kunna driva processer rättsligt. Det är inte rimligt att en diskriminerad persons möjlighet att få rätt i domstol är avhängig av DO:s resurser. DO och fackförbunden har enligt Miljöpartiet inte haft någon målsättning att utmana lagstiftningen. Därför bör det civila samhället kunna ha en funktion i sammanhanget. Staten bör inrätta en fond ur vilken antidiskrimineringsbyråer och andra aktörer kan söka pengar för att kunna processa i särskilt strategiska diskrimineringsmål. Fonden bör förvaltas av företrädare för det civila samhället, exempelvis diskrimineringsbyråerna, Advokatsamfundet och Internationella juristkommissionen.

Sverige bör ta intryck av den modell för fördelning av rättegångskostnader i diskrimineringstvister som finns i USA. Om den som stämmer ett företag har framgång med sin talan döms företaget att stå för den diskriminerades rättegångskostnader. Om utgången är den motsatta står parterna däremot för sina respektive kostnader. Den som anser sig diskriminerad riskerar således inte att få betala motpartens rättegångskostnader. I Sverige

får den förlorande parten nästan alltid betala den vinnandes rättegångskostnader, oavsett om förloraren är en enskild privatperson eller ett stort företag. Den amerikanska modellen har visat sig vara framgångsrik i att möjliggöra att de som diskrimineras kan söka upprättelse genom domstolsystemet. Uppenbart oggrundade stämningar undviks genom regler som bl.a. innebär att domstolen i sådana fall kan ålägga den anklagade parten att betala delar av eller hela det anklagade företags rättegångskostnader. Exakt hur en motsvarande regel till skydd mot uppenbart oggrundade stämningar bör utformas i Sverige återstår att ta ställning till.

För att människor ska bli informerade om vilka rättigheter de har vid diskriminering bör kommunerna säkerställa tillgången till rådgivning. Detta kan ske på olika sätt, men Miljöpartiet förordar att staten stärker resurserna till antidiskrimineringsbyråer och frivilligorganisationer som organiserar grupper som omfattas av diskrimineringslagstiftningen. Fördelen med att ha kompetens för vägledning ute i intresseorganisationerna är att det där finns ett uppbyggt förtroendekapital hos de personer som löper störst risk för diskriminering. Majoriteten av byråerna och frivilligorganisationerna överlever med projektstöd. Miljöpartiet förordar att den här sortens organisationer, som kommer att behövas inom överskådlig framtid, i stället beviljas fasta organisationsstöd.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motionerna 2008/09: A402 yrkandena 3, 7 och 12 (mp) och A257 yrkandena 1–3 (mp) bör bifallas.

BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

### Motioner väckta med anledning av skrivelse 2008/09:198

*2009/10:A1 av Josefin Brink m.fl. (v):*

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ändringar i diskrimineringslagen vad gäller krav på lönekartläggning.

*2009/10:A3 av Ulf Holm 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 för jämställdhetsarbete ska upprättas och följas upp årligen på arbetsplatser med minst tio anställda.

### Motioner från allmänna motionstiden hösten 2008

*2008/09:U323 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp):*

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en uppföljning av den nya diskrimineringslagstiftningens effekter för HBT-personer i utbildningsväsendet.

*2008/09:So484 av Elina Linna m.fl. (v):*

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att otillgänglighet bör anses som grund för diskriminering i enlighet med diskrimineringslagstiftningen.

*2008/09:Ub464 av Olof Lavesson m.fl. (m, c, v, fp, mp):*

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Försvarshögskolan ska omfattas av lagen (2001:1268) om likabehandling av studenter i högskolan.



*2008/09:Ub487 av Rossana Dinamarca m.fl. (v):*

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att underlåtenhet att tillgänglighetsanpassa ska definieras som diskriminering.

*2008/09:A217 av Barbro Westerholm (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en vidgad lagstiftning mot åldersdiskriminering och negativ särbehandling av äldre.

*2008/09:A233 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s):*

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

*2008/09:A249 av Christer Winbäck (fp):*

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

*2008/09:A250 av Curt Linderöth och Nils Oskar Nilsson (båda m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att inkludera ålder som grund för diskriminering i diskrimineringslagen.

*2008/09:A251 av Jan Ericson (m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om förbud mot kvotering och positiv särbehandling, oavsett grund.

*2008/09:A274 av Helena Leander och Esabelle Dingizian (båda mp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om omotiverade särregler för kvinnor och män.

*2008/09:A293 av Ameer Sachet (s):*

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

*2008/09:A307 av Lars Ohly m.fl. (v):*

4. Riksdagen beslutar att den nya diskrimineringslagens 3 kap. 10 § ges den lydelse som föreslås i motionen.
5. Riksdagen beslutar att den nya diskrimineringslagens 3 kap. 11 § ges den lydelse som föreslås i motionen.

*2008/09:A313 av Thomas Bodström (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om straffavgift vid avsaknad av jämställdhetsplan.

*2008/09:A318 av Finn Bengtsson m.fl. (m):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en översyn av den nya diskrimineringslagen (2008:567) för att också inkludera förbud mot negativa effekter av tillämpning av den s.k. jantelagen i diskriminerande syfte.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige (dir. 2006:27) i sitt uppdrag omedelbart bör få tilläggsdirektiv att se hur negativa effekter av jantelagen aktivt kan motverkas.

*2008/09:A324 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om HBT-kompetens hos offentligt anställda.

*2008/09:A325 av Billy Gustafsson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att snarast komplettera diskrimineringslagstiftningen så att bristande tillgänglighet utgör diskrimineringsgrund.

*2008/09:A326 av Rolf K Nilsson (m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att verka för att minska diskrimineringen av äldre på arbetsmarknaden.

*2008/09:A342 av Tommy Waidelich och Yilmaz Kerimo (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av åtgärder för att förhindra att tjänstepensionsavtalen leder till diskriminering av äldre på arbetsmarknaden.

*2008/09:A346 av Birgitta Ohlsson (fp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om forskning om lesbiska och bisexuella invandrarkvinnors livsvillkor.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om frivilligorganisationer som bedriver stödjande verksamhet för lesbiska och bisexuella invandrarkvinnor.

*2008/09:A355 av Josefin Brink m.fl. (v):*

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en särskild HBT-förordning innehållande konkreta och utvärderingsbara mål för att avskaffa diskrimineringen av HBT-personer i statsförvaltningen.

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen i myndigheters regleringsbrev ska ställa krav på HBT-kompetens i verksamheten och för dess personal.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsynsmyndigheterna ska få ett särskilt uppdrag att se över myndigheternas genomförande av de förändringar som HBT-relevant lagstiftning inneburit.

*2008/09:A376 av Ulf Holm och Mikaela Valtersson (båda mp):*

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

*2008/09:A380 av Yilmaz Kerimo m.fl. (s):*

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att förhindra diskrimineringen på arbetsmarknaden.

*2008/09:A391 av Börje Vestlund m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om diskriminering av homosexuella, bisexuella och transpersoner på arbetsmarknaden.

*2008/09:A392 av Birgitta Eriksson m.fl. (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en lagändring bör göras avseende årliga lönekartläggningar.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att sanktioner bör införas mot de arbetsgivare som inte följer lagen, dvs. inte upprättar jämställdhetsplaner och lönekartläggningar.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om införandet av sanktioner om inte lönekartläggningar och jämställdhetsplaner utförs enligt lagen.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kraven ska gälla samtliga arbetsgivare med minst tio anställda.

*2008/09:A398 av Lars U Granberg m.fl. (s):*

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

*2008/09:A402 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp):*

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av diskrimineringslagstiftningen så att bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning utgör diskrimineringsgrund.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att reglerna för fördelning av rättegångskostnader vid diskrimineringsstvister bör reformeras.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att talan om strukturell diskriminering bör kunna föras i domstol.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stödet bör stärkas till organisationer som företräder de grupper som skyddas av diskrimineringslagstiftningen.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetsgivare och utbildningsanordnare bör vara skyldiga att vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering på samtliga diskrimineringsgrunder.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ett antal utredningar bör tillsättas för att granska varje relevant politikområde ur ett likarättsperspektiv.
22. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att etnisk positiv särbehandling bör vara tillåtet på arbetsmarknaden.
35. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att omotiverade åldersgränser ska förbjudas.

## Motioner från allmänna motionstiden hösten 2009

*2009/10:Ju381 av Esabelle Dingizian m.fl. (mp):*

16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lönekartläggningar ska genomföras varje år.
17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att planer för jämställda löner samt jämställdhetsarbete ska genomföras och följas upp årligen på arbetsplatser med minst tio anställda.
25. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa avidentifierade anställningsansökningar.

*2009/10:C338 av Mehmet Kaplan m.fl. (mp):*

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av diskrimineringslagstiftningen så att bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning utgör diskriminering.

*2009/10:Sf320 av Kalle Larsson m.fl. (v):*

28. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om hur en lagändring om obligatoriska kravprofiler i enlighet med vad som anförs i motionen bör utformas.
29. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att samtliga offentliga och privata arbetsgivare med fler än 10 anställda ska omfattas av skyldigheten att upprätta likabehandlingsplaner.
30. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att styrkt tvärkulturell kompetens, liksom flerspråkighet, ska räknas som merit vid alla offentliga anställningar.

*2009/10:So582 av Elina Linna m.fl. (v):*

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att otillgänglighet bör anses som grund för diskriminering i enlighet med diskrimineringslagstiftningen.

*2009/10:A203 av Jörgen Johansson och Staffan Danielsson (båda c):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om skärpning av lagen om åldersdiskriminering.

*2009/10:A250 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om hbt-kompetens hos offentligt anställda.

*2009/10:A257 av Ulf Holm m.fl. (mp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en lag om strukturell diskriminering.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda frågan om införande av en statlig fond för att täcka rättegångskostnader i diskrimineringsstämningar.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ökat stöd till antidiskrimineringsbyråer och organisationer som arbetar mot diskriminering.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det i Diskrimineringsombudsmannens uppdrag ska ingå vägledning av stat, landsting, regioner och kommuner i diskrimineringsfrågor.

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att inrätta statliga utredningar som granskar de rättspolitiska, socialpolitiska och familjepolitiska områdena ur ett normkritiskt perspektiv.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka Diskrimineringsombudsmannens verksamhet.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Diskrimineringsombudsmannen ska genomföra en kampanj för HBTQ-frid.

*2009/10:A270 av Ameer Sachet (s):*

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

*2009/10:A284 av Christer Winbäck (fp):*

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

*2009/10:A285 av Christer Winbäck (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att diskriminering på grund av bristande tillgänglighet ska föras in i diskrimineringslagstiftningen.

*2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp):*

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lönekartläggningar ska genomföras varje år.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att upprättande av handlingsplaner för jämställda löner och upprättande av jämställdhetsplaner ska genomföras och följas upp årligen för arbetsgivare med fler än 10 anställda.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det finns anledning för regeringen att utreda frågan om huruvida dagens påföljder och skadestånd i diskrimineringslagstiftningen är tillräckligt effektfulla.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetsgivare med fler än 10 anställda ska ha lagstadgad skyldighet att upprätta mångfaldsplaner.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör ge Diskrimineringsombudsmannen i uppdrag att i samverkan med arbetsmarknadens parter genomföra en granskning av kollektivavtalen ur ett diskrimineringsperspektiv.

*2009/10:A311 av Karin Pilsäter (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa diskrimineringslagens krav på handlingsplaner för löner för alla företag.

*2009/10:A348 av Roland Bäckman (s):*

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

*2009/10:A367 av Agneta Lundberg (s):*

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

*2009/10:A389 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s):*

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

*2009/10:A403 av Thomas Strand och Lars U Granberg (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om vikten av att snarast möjligt återkomma till riksdagen med en proposition som innebär att bristande tillgänglighet klassas som diskriminering i svensk lagstiftning.

*2009/10:A409 av Berit Högman m.fl. (s):*

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett stärkt antidiskrimineringsarbete.

*2009/10:A414 av Lars U Granberg m.fl. (s):*

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

*2009/10:A428 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om skärpta krav mot diskriminering.

*2009/10:A429 av Anne Ludvigsson m.fl. (s):*

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

*2009/10:A443 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om bemötandefrågor och kunskaper om homosexuellas, bisexuellas och transpersoners situation hos nyckelgrupper inom den offentliga sektorn.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en översyn av bemötandet av unga homosexuella, bisexuella och transpersoner.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en uppföljning av den nya diskrimineringslagstiftningens effekter för hbt-personer i utbildningsväsendet.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en utredning som ur ett helhetsperspektiv ska belysa transpersoners situation i det svenska samhället.

*2009/10:A448 av Ulf Holm m.fl. (mp):*

10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska ges i uppdrag att i likhet med den tidigare granskningen av kollektivavtalen inom offentlig sektor också granska den övriga arbetsmarknadens kollektivavtal med direktivet att undersöka huruvida dessa avtal innehåller bestämmelser som diskriminerar hbt-personer.