



Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter m.m.

Sammanfattning

Utskottet ställer sig bakom regeringens förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen.

De ändringar i diskrimineringslagen som utskottet tillstyrker innebär att arbetet med aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet ska omfatta samma diskrimineringsgrunder som diskrimineringsförbuden och att en förklaring av uttrycket aktiva åtgärder införs i lagen. Förslaget innebär vidare att ett övergripande ramverk för arbetet med aktiva åtgärder anvisas, medan utformningen av de konkreta åtgärderna överlämnas till arbetsgivare respektive utbildningsanordnare att utforma i samverkan med arbetstagare respektive studenter, elever och barn. Det nuvarande kravet på en lönekartläggning för jämställda löner kvarstår, men en sådan kartläggning ska genomföras årligen i stället för vart tredje år. När det gäller formerna för dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder föreslås att dagens krav på särskilda planer ersätts med ett allmänt krav på skriftlig dokumentation. Kravet på skriftlig dokumentation vid lönekartläggningen ändras till att omfatta arbetsgivare med minst 10 arbetstagare i stället för dagens 25. Den skriftliga dokumentationen ska enligt förslaget ske årligen.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2017.

Utskottet anser att riksdagen bör avslå yrkandena i följdmotionerna och yrkanden som väckts i motioner under den allmänna motionstiden 2015/16.

I betänkandet finns elva reservationer (M, SD, C, V, L, KD) och ett särskilt yttrande (SD).

Behandlade förslag

Proposition 2015/16:135 Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.

9 yrkanden i följdmotioner.

23 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2015/16.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	5
Ärendet och dess beredning.....	5
Propositionens huvudsakliga innehåll	5
Utskottets överväganden.....	6
Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter	6
Ytterligare förslag om diskrimineringslagen m.m.	13
Utvärdering av diskrimineringslagen	15
Diskriminering i arbetslivet	16
Diskriminering på grund av ålder	19
Reservationer	21
1. Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter, punkt 1 (M, C, KD)	21
2. Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter, punkt 1 (SD)	22
3. Ytterligare förslag om diskrimineringslagen m.m., punkt 2 (SD)	24
4. Ytterligare förslag om diskrimineringslagen m.m., punkt 2 (C)	25
5. Ytterligare förslag om diskrimineringslagen m.m., punkt 2 (V).....	25
6. Ytterligare förslag om diskrimineringslagen m.m., punkt 2 (L)	26
7. Utvärdering av diskrimineringslagen, punkt 3 (M, C, KD)	27
8. Utvärdering av diskrimineringslagen, punkt 3 (L)	28
9. Diskriminering i arbetslivet, punkt 4 (V).....	28
10. Diskriminering i arbetslivet, punkt 4 (KD).....	29
11. Diskriminering på grund av ålder, punkt 5 (L)	30
Särskilt yttrande	32
Diskriminering i arbetslivet, punkt 4 (SD)	32
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	33
Propositionen	33
Följdmotionerna	33
Motioner från allmänna motionstiden 2015/16	34
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	38

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567).

Därmed bifaller riksdagen proposition 2015/16:135 och avslår motionerna

2015/16:2169 av Emilia Töyrä m.fl. (S),

2015/16:2786 av Jan Björklund m.fl. (FP) yrkande 1,

2015/16:3379 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, KD) yrkandena 1 och 2 samt

2015/16:3388 av Paula Bieler och Sven-Olof Sällström (båda SD) yrkandena 1–3.

Reservation 1 (M, C, KD)

Reservation 2 (SD)

2. Ytterligare förslag om diskrimineringslagen m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:332 av Catharina Bråkenhielm (S),

2015/16:377 av Håkan Svenneling m.fl. (V) yrkande 15,

2015/16:2038 av Sven-Olof Sällström (SD) yrkandena 1 och 2,

2015/16:2327 av Pia Hallström (M),

2015/16:2611 av Finn Bengtsson och Barbro Westerholm (M, FP),

2015/16:2637 av Fredrik Schulte (M) yrkande 2,

2015/16:2916 av Paula Bieler (SD),

2015/16:3245 av Johanna Jönsson m.fl. (C) yrkande 7 och

2015/16:3380 av Fredrik Malm m.fl. (L) yrkande 2.

Reservation 3 (SD)

Reservation 4 (C)

Reservation 5 (V)

Reservation 6 (L)

3. Utvärdering av diskrimineringslagen

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:2276 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 7,

2015/16:3379 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, KD) yrkande 3 och

2015/16:3380 av Fredrik Malm m.fl. (L) yrkande 1.

Reservation 7 (M, C, KD)

Reservation 8 (L)

4. Diskriminering i arbetslivet

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:1994 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 7,
2015/16:2100 av Julia Kronlid (SD) yrkande 3,
2015/16:2178 av Stefan Nilsson m.fl. (MP),
2015/16:2206 av Börje Vestlund m.fl. (S) yrkande 2,
2015/16:2506 av Margareta Cederfelt (M),
2015/16:3121 av David Lång och Mikael Jansson (båda SD) yrkandena
1 och 2 samt
2015/16:3367 av Ali Esbati m.fl. (V).

Reservation 9 (V)

Reservation 10 (KD)

5. Diskriminering på grund av ålder

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:1480 av Jan Björklund m.fl. (FP) yrkande 1,
2015/16:1582 av Hans Rothenberg m.fl. (M) yrkande 1,
2015/16:1673 av Finn Bengtsson (M) och
2015/16:2589 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 3.

Reservation 11 (L)

Stockholm den 14 juni 2016

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Raimo Pärssinen

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Raimo Pärssinen (S), Elisabeth Svantesson (M), Annelie Karlsson (S), Katarina Brännström (M), Ann-Christin Ahlberg (S), Sven-Olof Sällström (SD), Niklas Wykman (M), Patrik Björck (S), Annika Qarlsson (C), Marco Venegas (MP), Christian Holm Barenfeld (M), Eva-Lena Jansson (S), Paula Bieler (SD), Fredrik Malm (L), Désirée Pethrus (KD), Helén Pettersson i Umeå (S) och Jenny Bengtsson (V).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

Regeringen beslutade den 12 juli 2012 att ge en särskild utredare i uppdrag att föreslå hur krav på aktiva åtgärder ska utformas och göras tydliga för att bli ett effektivare medel i arbetet med att förebygga diskriminering och uppnå lika rättigheter och möjligheter. I uppdraget ingick även att föreslå vilken omfattning aktiva åtgärder ska ha. Den 19 september 2013 beslutade regeringen att i tilläggsdirektiv ge utredningen i uppdrag att föreslå hur riksdagens tillkännagivande (bet. 2012/13:AU10, rskr. 2012/13:260) om lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställda löner kan genomföras samt analysera för- och nackdelar med ett sådant förslag jämfört med nuvarande reglering, bl.a. när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män och regeringens arbete med att inte belasta arbetsgivare med alltför omfattande administrativa uppgifter. Utredningen, som antog namnet Utredningen om aktiva åtgärder mot diskriminering, överlämnade den 17 juni 2014 sitt betänkande Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering (SOU 2014:41). Betänkandet har remissbehandlats. Remissyttrandena finns tillgängliga hos Kulturdepartementet (dnr Ku2014/2355/DISK).

I detta ärende behandlar utskottet regeringens proposition 2015/16:135 Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter och nio yrkanden i följdmotioner. Propositionen bygger på SOU 2014:41. I betänkandet behandlar utskottet även yrkanden på diskrimineringsområdet i motioner från allmänna motionstiden 2015/16.

Lagrådet har yttrat sig över förslaget i propositionen. Regeringen anger i propositionen att den i huvudsak har följt Lagrådets synpunkter. Enligt regeringen har även några redaktionella ändringar gjorts i förhållande till lagrådsremissens lagförslag.

Regeringens förslag till riksdagsbeslut och förslagen i motionerna finns i bilaga 1. Regeringens lagförslag finns i bilaga 2.

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslår regeringen ändringar i diskrimineringslagen (2008:567) som innebär att arbetet med aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet ska omfatta samma diskrimineringsgrunder som diskrimineringsförbuden. Utformningen av de konkreta åtgärderna överlämnas till arbetsgivare respektive utbildningsanordnare att utforma i samverkan med arbetstagarer respektive studenter, elever och barn. Regeringen föreslår vidare att dagens krav på särskilda planer ersätts med ett allmänt krav på skriftlig dokumentation och att lönekartläggningar för jämställda löner ska genomföras årligen. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2017.

Utskottets överväganden

Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen och avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 1 (M, C, KD) och 2 (SD).

Gällande rätt

Arbetslivsområdet

Regler om aktiva åtgärder på arbetslivsområdet finns i 3 kap. 1–13 §§ diskrimineringslagen. Arbetet med aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet omfattar diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. De aktiva åtgärderna på arbetslivsområdet omfattar därmed tre av sju diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen. För diskrimineringsgrunden kön finns särskilda krav vad gäller både lönekartläggning och upprättande av en jämställdhetsplan och plan för jämställda löner. Dessa krav ska uppfyllas vart tredje år. I övrigt gäller att de aktiva åtgärderna ska genomföras kontinuerligt.

Utbildningsområdet

Regler om aktiva åtgärder på utbildningsområdet finns i 3 kap. 14–16 §§ diskrimineringslagen. Arbetet med aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter på utbildningsområdet omfattar diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning. De två diskrimineringsgrunder som inte omfattas är könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. En utbildningsanordnare ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier samt årligen upprätta en likabehandlingsplan.

De utbildningsanordnare som omfattas av skyldigheten att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder är de som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

Riksdagens tillkännagivande

I juni 2013 gjorde riksdagen på förslag av arbetsmarknadsutskottet ett tillkännagivande om lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställda

löner (bet. 2012/13:AU10, rskr. 2012/13:260). Utskottet ansåg att det behövs lagstiftning som slår fast att lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställda löner ska göras varje år och att endast företag med färre än tio arbetstagare ska vara undantagna från skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

Propositionen

Regeringen föreslår att det nuvarande tredje kapitlet i diskrimineringslagen ska upphävas och ersättas av ett nytt tredje kapitel om aktiva åtgärder.

Kapitlet om aktiva åtgärder föreslås inledas med en bestämmelse som förklarar att aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (3 kap. 1 §). Skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder föreslås alltså omfatta samma diskrimineringsgrunder som diskrimineringsförbuden, vilket är en utvidgning jämfört med dagens ordning.

Enligt förslaget bör skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder utformas som ett övergripande ramverk, där de konkreta åtgärderna överlämnas till arbetsgivare respektive utbildningsanordnare att utforma i samverkan med arbetstagare respektive studenter, elever och barn. De krav som i dag finns på vissa specifika planer föreslås bli ersatta av ett generellt dokumentationskrav.

Arbetsgivare och utbildningsanordnare ska enligt förslaget inom ramen för sin verksamhet bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas och följa upp och utvärdera arbetet (3 kap. 2 §). Nämnade arbete ska genomföras fortlöpande, och åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt (3 kap. 3 §).

När det gäller arbetslivet föreslås att arbetsgivaren ska bedriva arbete med aktiva åtgärder inom områdena arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap (3 kap. 4 och 5 §§). Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns (3 kap. 6 §).

Arbetsgivaren ska vidare genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas (3 kap. 7 §). Förslaget innebär i denna del ett förtydligande i förhållande till gällande rätt

på så sätt att det ska framgå uttryckligen av lagtexten att de främjande åtgärderna även ska innefatta ledande positioner i verksamheten.

Nuvarande bestämmelser om skyldigheten att genomföra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män och om hur analysen av förekommande löneskillnader ska göras flyttas, med redaktionella ändringar, över till det nya kapitlet (3 kap. 8–10 §§). Analysen föreslås dock även avse skillnader mellan en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre. Lönekartläggningen ska vara en del av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder och ska enligt förslaget genomföras varje år, till skillnad från dagens krav på vart tredje år.

I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka (3 kap. 11 §). Den föreslagna samverkansskyldigheten omfattar hela arbetet med aktiva åtgärder, dvs. från undersökning och eventuella åtgärder som måste vidtas till uppföljning.

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder (3 kap. 12 §). Den föreslagna informationsskyldigheten för arbetsgivare omfattar hela arbetet med aktiva åtgärder och är således en utvidgning jämfört med gällande rätt enligt vilken endast lönekartlägningsarbetet omfattas av informationskyldigheten.

Det föreslås att arbetsgivare varje år skriftligen ska dokumentera arbetet med aktiva åtgärder (3 kap. 13 §). Dokumentationen ska innehålla 1) en redogörelse för alla delar av arbetet som avser de områden som anges i lagen 2) en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt främja en jämn könsfördelning på arbetsplatsen 3) en redovisning av resultatet av lönekartläggningen och den analys som enligt lagen ska göras 4) en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön 5) en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år 6) en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts och 7) en redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgörs.

Skyldigheten att under året skriftligen dokumentera hela arbetet med aktiva åtgärder föreslås gälla de arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare (3 kap. 13 §). Arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte mellan 10 och 24 arbetstagare föreslås omfattas endast av kravet att skriftligen dokumentera lönekartlägningsarbetet och hur samverkansskyldigheten fullgörs i fråga om arbetet med lönekartläggningen (3 kap. 14 §).

I fråga om aktiva åtgärder på utbildningsområdet ska samma utbildningsanordnare som i dag omfattas av diskrimineringslagens krav på ett arbete med aktiva åtgärder omfattas av det nya ramverket (3 kap. 15 §). För utbildningsanordnare på universitets- och högskoleområdet föreslås att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta fem utpekade områden, nämligen antagnings- och rekryteringsförfarande, undervisningsformer och organisering av utbildningen, examinationer och bedömningar av studenternas prestationer, studiemiljö samt möjligheter att förena studier med föräldraskap (3 kap. 17 §). För den skollagsreglerade verksamheten föreslås ingen motsvarande uppräknning, utan där bör enligt regeringen även i fortsättningen den nuvarande allmänna begränsningen gälla, dvs. att utbildningsanordnaren ska bedriva ett arbete med aktiva åtgärder inom ramen för sin verksamhet (3 kap. 16 §).

Vidare föreslås att utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier samt att utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera dessa (3 kap. 18 §). Det föreslås också att utbildningsanordnaren i arbetet med aktiva åtgärder ska samverka dels med dem som deltar i utbildningen, dels med anställda i verksamheten (3 kap. 19 §). För de nämnda kraven på riktlinjer och rutiner respektive samverkan görs ingen åtskillnad mellan utbildningsanordnare på universitets- och högskoleområdet och sådana som bedriver skollagsreglerad verksamhet. Bestämmelsen om samverkan saknar motsvarighet i gällande rätt.

I fråga om dokumentation föreslås att utbildningsanordnaren varje år skriftligen ska dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. För utbildningsanordnare på universitets- och högskoleområdet föreslås att dokumentationsskyldigheten ska gälla för de verksamhetsområden som särskilt pekas ut i lagen (3 kap. 20 § första stycket). I fråga om dokumentationens innehåll föreslås att den ska innehålla en redogörelse för alla delar av arbetet med aktiva åtgärder, en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier och en redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgörs (3 kap. 20 § andra stycket).

Regeringen föreslår att en bestämmelse om innebörden av tillsynsbegreppet införs i diskrimineringslagen. Enligt bestämmelsen ska med tillsyn avses en självständig granskning som har till syfte att kontrollera om den verksamhet som granskas uppfyller de krav som följer av diskrimineringslagen (4 kap. 1 a §). Avslutningsvis föreslås att det ska finnas möjlighet att besluta om vitesförelägganden mot den arbetsgivare eller utbildningsanordnare som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder, att lämna information som behövs för samverkan eller att dokumentera arbetet med aktiva åtgärder (4 kap. 5 §).

Ändringarna i diskrimineringslagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2017. Äldre föreskrifter ska fortfarande gälla i fråga om aktiva åtgärder som har eller skulle ha vidtagits före ikraftträdandet.

Motionerna

Liberalerna framhåller i motion 2015/16:2786 av Jan Björklund m.fl. att det är nödvändigt att samtliga diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen omfattas av reglerna för aktiva åtgärder för att få en likställd diskrimineringslagstiftning (yrkande 1).

I motion 2015/16:3379 (M, C, KD) av Elisabeth Svantesson m.fl. anförs att när nya regler om aktiva åtgärder införs måste dessa stå i proportion till de vinster som kan uppnås. Det aktuella förslaget innebär en ökad administrativ börda för arbetsgivarna med höga krav på arbetsgivarnas kunskaper om respektive diskrimineringsgrunds särskilda förutsättningar. Partierna anser mot denna bakgrund att kravet på dokumentation av de aktiva åtgärderna ska begränsas till vart tredje år (yrkande 1). Vidare bör lönerna kartläggas vart tredje år och dokumentationskravet i fråga om arbetet med lönekartläggningar gälla arbetsgivare med 25 eller fler anställda (yrkande 2).

Sverigedemokraterna anför i motion 2015/16:3388 av Paula Bieler och Sven-Olof Sällström att nuvarande lösningar med handlingsplaner vore att föredra framför de krav på dokumentation som regeringen föreslår (yrkande 1). Vidare anser Sverigedemokraterna att aktiva åtgärder inte ska behöva dokumenteras årligen utan på förekommen anledning, dock minst vart tredje år, att kraven på dokumentation endast ska omfatta arbetsgivare med 25 eller fler anställda och att bristande dokumentation inte ska kunna leda till vite (yrkande 2). Slutligen yrkar Sverigedemokraterna att regeringen ska återkomma med ett nytt lagförslag där kravet på att främja en jämn könsfördelning är borttaget (yrkande 3).

Emilia Töyrä m.fl. (S) yrkar i motion 2015/16:2169 att lönekartläggning och jämställdhetsplaner ska göras årligen av arbetsgivare med fler än tio anställda.

Utskottets ställningstagande

Sverige ska vara ett tolerant och humant samhälle präglad av mångfald och respekt för individens mänskliga fri- och rättigheter. Alla människors lika värde ska respekteras, och för att uppnå detta måste samhället bygga på en gemensam förståelse av och respekt för de universella mänskliga rättigheterna. Detta förutsätter enligt utskottet att det bedrivs ett kontinuerligt och aktivt arbete med att förebygga diskriminering i alla dess former. Diskrimineringslagen har en viktig roll i detta sammanhang, och dess regler om aktiva åtgärder fyller en central attitydpåverkande funktion i arbetet mot diskriminering. Ett samhälle som slår vakt om alla människors lika värde är ett samhälle som ger alla möjligheter att utvecklas utifrån sina individuella egenskaper och förutsättningar och efter sin egen förmåga och sina egna val.

Utskottet kan konstatera att behovet av aktiva åtgärder, med fokus på konkreta åtgärder som kan leda till attitydförändring, kvarstår i samhället, och välkomnar därför regeringens proposition om ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter. I huvudsak

handlar de föreslagna ändringarna om att anvisa ett övergripande ramverk för ett arbete som det i stor utsträckning redan i dag finns en skyldighet att utföra. Genom anvisandet av ett ramverk ges den verksamhetsansvarige en större frihet att formulera de konkreta åtgärderna samt även förbättrad möjlighet att integrera arbetet med aktiva åtgärder i löpande verksamhet och arbetsmiljöarbete. I likhet med regeringen anser utskottet att det av möjligheten att verksamhetsanpassa arbetet med aktiva åtgärder bör följa såväl effektivitets- som samordningsvinster. Utskottet vill vidare lyfta fram och betona vikten av att samtliga diskrimineringsgrunder nu föreslås inkluderas i kravet på aktiva åtgärder. Detta skapar en viktig grund i arbetet för allas lika rättigheter och möjligheter.

Vad gäller periodiciteten av arbetet med lönekartläggning välkomnar utskottet den ambitionshöjning som kravet på årliga lönekartläggningar innebär. Att kunna identifiera och korrigera osakliga löneskillnader är en viktig del i ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. Genom att strukturell lönediskriminering åskådliggörs med tätare intervaller kan riktade insatser sättas in snabbare i syfte att minska löneskillnaderna. Utskottet delar därmed inte den uppfattning som förs fram i motion 2015/16:3379 (M, C, KD) om att arbetsgivare inte ska behöva göra en lönekartläggning oftare än vart tredje år.

Genom arbetsprocessen med de aktiva åtgärderna skapas en medvetenhet om diskrimineringsfrågorna, och detta är en nyckelfaktor för att uppnå attitydförändringar. Enligt den föreslagna ordningen kommer, till skillnad från de gällande kraven på arbetsgivare om att vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och en plan för jämställdhetsarbetet, dokumentationen av arbetet med aktiva åtgärder att kunna utformas på det sätt och inlemmas i det sammanhang som är mest ändamålsenligt för verksamheten. Utskottet ser även ett stort värde i att det föreslagna kravet på dokumentation avser arbetet med aktiva åtgärder i hela dess omfattning. Dokumentationen kan då få funktionen av ett centralt stöd i det systematiska arbete som ska bedrivas. Det medför också att det blir betydligt enklare för tillsynsmyndigheten att följa vilket arbete som konkret bedrivs.

Kravet på årlig dokumentation kan visserligen, så som motionärerna i den nyssnämnda motionen och i motion 2015/16:3388 (SD) anför, förutspås medföra en viss ökad administrativ börda för berörda aktörer. I likhet med regeringen ser dock utskottet framför sig att arbetet med aktiva åtgärder enligt det föreslagna ramverket i stor utsträckning kommer att vara möjligt att integrera i löpande verksamhetsplanering och arbetsmiljöarbete. Effektivitetsvinster bör därigenom kunna uppnås, och arbetet och kostnaderna bör inte bli så betungande. Det bör vidare understrykas att dokumentationen av arbetet med aktiva åtgärder inte är tänkt att ses som en av flera aktiva åtgärder utan som ett verktyg i nämnda arbete.

När det gäller dokumentationen av lönekartläggningen instämmer utskottet i regeringens bedömning att lönekartläggning är en nödvändig åtgärd för att komma till rätta med löneskillnader mellan kvinnor och män, och att det är en så viktig fråga att den motiverar att endast arbetsgivare med färre än tio

arbetstagare är undantagna från det dokumentationskravet. När det gäller kravet på dokumentation i övrigt talar, så som regeringen anför i propositionen, resursskäl för att det endast är arbetsgivare med 25 eller fler anställda som bör omfattas av kravet.

Sammantaget anser utskottet att den föreslagna ordningen i fråga om dokumentationsskyldighetens omfattning för arbetsgivare av olika storlek är väl avvägd. Utskottet delar därmed varken den samsyn som råder mellan motionärerna om att kravet på dokumentation är för omfattande eller den uppfattning Sverigedemokraterna har om att en ordning med handlingsplaner vore att föredra.

För att kraven på aktiva åtgärder ska kunna bli effektiva krävs att de kan förenas med en sanktion. Vite är enligt utskottet ett bra verktyg för tillsynsmyndigheten när det gäller att hantera aktörer som inte lever upp till sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen. Utskottet delar mot denna bakgrund inte Sverigedemokraternas bedömning om att bristande dokumentation inte bör kunna leda till vite.

Vidare yrkar Sverigedemokraterna i motion 2015/16:3388 att det lagstadgade kravet på arbetsgivare om att främja en jämn könsfördelning ska tas bort. En samhällelig målsättning som det inte får göras avkall på är enligt utskottet att det ska råda en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Att ta bort kravet på ett aktivt främjandearbete utifrån diskrimineringsgrunden kön vore verklighetsfrämmande och är inte aktuellt för utskottets del.

Utskottet menar vidare att såväl Liberalernas motion 2015/16:2786 yrkande 1 som motion 2015/16:2169 (S) får anses vara tillgodosedda genom regeringens lagförslag. Utskottet konstaterar att förslaget även på ett tillfredsställande sätt tillgodoser riksdagens tillkännagivande om att ändra reglerna för arbetet med lönekartläggning.

Sammanfattningsvis anser utskottet att ett effektivt arbete med aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet fyller en viktig attitydpåverkande funktion i arbetet mot diskriminering och att regeringens förslag till ändring av regelverket om aktiva åtgärder är välkommet och väl avvägt. Utskottet ser ett stort värde i att diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder är enhetliga och omfattar samtliga diskrimineringsgrunder och att det föreslagna ramverket ger ökad frihet för den verksamhetsansvarige att i samverkan med arbetstagare respektive studenter, elever och barn formulera de konkreta åtgärderna. Effektiva regler om aktiva åtgärder är ett viktigt komplement till diskrimineringsförbuden och kan bl.a. antas bidra till att stärka grupper med svag ställning på arbetsmarknaden och inom utbildningsområdet.

Mot denna bakgrund anser utskottet att riksdagen bör anta regeringens förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen samt avslå samtliga motionsyrkanden.

Ytterligare förslag om diskrimineringslagen m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 3 (SD), 4 (C), 5 (V) och 6 (L).

Motionerna

Centerpartiet yrkar i motion 2015/16:3245 av Johanna Jönsson m.fl. att preskriptionstiden för brott mot diskrimineringslagen ska förlängas och att sanktionsmöjligheterna för diskriminering ska ses över (yrkande 7).

Vänsterpartiet anför i motion 2015/16:377 av Håkan Svenneling m.fl. att regeringen bör stödja utvecklingen av minst en diskrimineringsbyrå i varje län med de befogenheter och den juridiska kompetens som krävs för att kunna driva diskrimineringsfall (yrkande 15).

Liberalerna yrkar i motion 2015/16:3380 att Diskrimineringsombudsmannen bör ges i uppdrag att göra det lättare för arbetsgivare och utbildningsanordnare att dokumentera sitt arbete med aktiva åtgärder (yrkande 2).

I motion 2015/16:332 framhåller Catharina Bråkenhielm (S) att diskrimineringslagen även måste omfatta personer med ledarhund eller assistanshund i offentliga miljöer. Liknande resonemang förs av Pia Hallström (M) i motion 2015/16:2327.

I motion 2015/16:2611 av Finn Bengtsson och Barbro Westerholm (M, L) förespråkas, givet den snabba utvecklingen på genetikens område, att det tillsätts en utredning med uppgift att analysera frågan om förutsättningarna för att införa genetisk konstitution som en särskild diskrimineringsgrund.

Fredrik Schulte (M) yrkar i motion 2015/16:2637 att skadeståndsbeloppen i diskrimineringsmål ska ses över (yrkande 2). Motionären anför att till följd av anpassningar till EU-rätten har den svenska skadeståndsrätten tvingats till förändringar som inneburit att skadestånd i diskrimineringsmål kommit att uppgå till jämförelsevis höga belopp.

I motion 2015/16:2038 anser Sven-Olof Sällström (SD) att regeringen ska utreda möjligheterna dels att införa politisk åskådning som diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen (yrkande 1), dels att införliva politisk åskådning som diskrimineringsgrund i Diskrimineringsombudsmannens uppdrag (yrkande 2).

Paula Bieler (SD) anser i motion 2015/16:2916 att diskrimineringslagen bör ses över så att rätten att behandlas lika oavsett grupp tillhörighet men inte oavsett agerande förtydligas. Enligt motionären är det en allvarlig brist att dagens diskrimineringslagstiftning tolkas på så sätt att personers agerande kan ursäktas med identifiering med en utsatt grupp.

Utskottets ställningstagande

Ett centralt verktyg för att uppnå målet om ett samhälle fritt från diskriminering är en så effektiv och heltäckande diskrimineringslag som möjligt. Det kan konstateras att det pågår ett aktivt arbete för att dels säkerställa samma skydd oavsett diskrimineringsgrund, dels säkerställa att lagen är så effektiv och heltäckande som möjligt.

Utskottet uppmärksammar här den aktuella propositionen om aktiva åtgärder mot diskriminering (prop. 2015/16:135) som innebär att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska arbeta förebyggande och främjande utifrån samtliga diskrimineringsgrunder enligt ett övergripande ramverk.

Vidare välkomnar utskottet det arbete som för närvarande bedrivs av Utredningen om bättre möjligheter att motverka diskriminering (dir. 2014:10, 2014:79, 2015:129). Utredningen tillsattes i januari 2014 och ska redovisa sitt uppdrag senast den 16 december 2016. Utredaren har i uppdrag att utreda och ge förslag som säkerställer goda förutsättningar för personer som utsätts för diskriminering att ta till vara sina rättigheter. I det ingår att säkerställa effektiva sanktioner mot diskriminering. Vidare har utredaren bl.a. i uppdrag att analysera tillämpningen av diskrimineringslagens bestämmelse om den s.k. bevisbörderegeln och ta ställning till om det finns behov av att ändra denna. Behovet av att ändra regleringen om skydd mot diskriminering i offentlig verksamhet ska också övervägas, liksom om och i så fall hur diskrimineringslagens regler på det skollagsreglerade området bör flyttas till skollagen.

I sammanhanget finner utskottet också det värt att nämna den översyn som regeringen aviserat i budgetpropositionen för 2016 om hur reglerna om skydd mot bristande tillgänglighet kan stärkas ytterligare.

Utskottet bedömer att det föreslagna ramverket för arbetet med aktiva åtgärder kommer att bidra till att stärka arbetet mot diskriminering på bred front. Vidare avvaktar utskottet den ovannämnda utredningens förslag och beredningen av densamma. Utskottet är med detta sagt inte berett att föreslå något initiativ från riksdagens sida för att utöka antalet diskrimineringsgrunder, ändra sanktionsbestämmelserna eller på annat vis ändra diskrimineringslagen på sätt som föreslås i ett antal motionsyrkanden.

För att diskrimineringslagen ska få eftersträvat genomslag krävs insatser inom olika delar av samhället. Lokala aktörer, såsom antidiskrimineringsbyråer, fyller en viktig funktion när det gäller att uppmärksamma och synliggöra olika former av diskriminering. I budgetpropositionen för 2016 framhåller regeringen behovet av att stärka arbetet mot diskriminering på nationell, regional och lokal nivå genom ökade resurser till Diskrimineringsombudsmannen samt till lokala aktörer, t.ex. antidiskrimineringsbyråer – en satsning som utskottet välkomnat. Vidare kan utskottet notera att det i uppdraget till den ovannämnda utredningen ingår att analysera hur arbetet mot diskriminering på lokal och regional nivå kan organiseras.

Att det ska finnas god kunskap om diskrimineringslagen och förekomsten av diskriminering i samhället är en grundbult om man ska nå framgång med det förebyggande arbetet mot diskriminering. Diskrimineringsombudsmannen

har i detta sammanhang en central och viktig roll. I myndighetens uppdrag ligger bl.a. att ge stöd och råd till den som ska tillämpa diskrimineringslagen. I den aktuella propositionen om aktiva åtgärder konstaterar regeringen att Diskrimineringsombudsmannen kan behöva genomföra tillfälliga informations- och utbildningsinsatser i och med de nya reglerna om aktiva åtgärder, och uppger att man från regeringens sida avser att följa utvecklingen. Mot bakgrund av det anförda ser utskottet inte behov av något sådant särskilt uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen som Liberalerna förespråkar.

Som framgått ovan pågår ett arbete på bred front för att stärka arbetet mot alla former av diskriminering. Utskottet ser därmed inget behov av att föreslå något initiativ från riksdagens sida med anledning av aktuella motionsyrkanden, som därför avstyrks.

Utvärdering av diskrimineringslagen

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 7 (M, C, KD) och 8 (L).

Motionerna

I motion 2015/16:3379 (M, C, KD) av Elisabeth Svantesson m.fl. anför partierna att det finns ett behov av att utvärdera diskrimineringslagen för att säkerställa att de reformer som genomförts på området haft avsedd effekt. De föreslagna bestämmelserna om aktiva åtgärder bör omfattas av den översynen (yrkande 3).

Moderaterna yrkar i motion 2015/16:2276 av Elisabeth Svantesson m.fl. att den sammanhållna diskrimineringslag som infördes 2009 ska utvärderas. Inom ramen för översynen bör bl.a. möjligheten att stärka påföljderna för brott mot diskrimineringslagen utvärderas (yrkande 7).

Liberalerna yrkar i motion 2015/16:3380 av Fredrik Malm m.fl. att det inom tre år från det att kravet på årlig dokumentation av aktiva åtgärder införs görs en utvärdering av effekten för företag med färre än 100 anställda (yrkande 1).

Utskottets ställningstagande

En viktig del i att skapa effektiva åtgärder och effektiv lagstiftning generellt sett är att följa upp och utvärdera de reformer som görs på olika områden. Vad gäller diskrimineringslagen med dess syfte att på sikt förändra en samhällsstruktur som bygger på normer och värderingar kan noteras att det ligger i sakens natur att det råder svårigheter att mäta effekterna. Detta innebär inte desto mindre att det är viktigt att följa utvecklingen på området och vidta åtgärder för att säkerställa lagens effektivitet och lagstiftarens intentioner.

Utskottet noterar att diskrimineringslagens utformning och innehåll är en aktuell fråga för regeringen. Den nyligen överlämnade propositionen om ett ramverk för aktiva åtgärder mot diskriminering är ett exempel på detta, liksom den aviserade översynen av diskrimineringslagens skydd mot bristande tillgänglighet. Tillräckliga erfarenheter av den aktuella reformen av arbetet med aktiva åtgärder bör vidare finnas innan en eventuell utvärdering av lagen kan anses motiverad. Utskottet utgår från att regeringen nogga följer utvecklingen på området och ser inte i nuläget några skäl till initiativ från riksdagen om att diskrimineringslagen bör utvärderas.

Att som Liberalerna förespråkar redan innan den föreslagna lagändringen om arbetet med aktiva åtgärder trätt i kraft slå fast när en utvärdering ska ske och vad den ska omfatta är enligt utskottet inte lämpligt. Som framgått ovan utgår utskottet från att regeringen kommer att följa utvecklingen på området och vidta eventuella åtgärder därefter.

Mot bakgrund av det anförda avstyrker utskottet motionsyrkandena.

Diskriminering i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 9 (V) och 10 (KD) samt särskilt yttrande (SD).

Motionerna

Vänsterpartiet föreslår i motion 2015/16:3367 av Ali Esbati m.fl. att det bör övervägas att införa en separat diskrimineringslag för arbetslivet med möjlighet till semidispositivitet i vissa delar. Den del av diskrimineringslagen som rör arbetslivet bör enligt Vänsterpartiet samspela med övrig arbetsrättslig lagstiftning och de normer och tvistlösningsmekanismer som är etablerade på arbetsmarknaden.

Kristdemokraterna anför i motion 2015/16:1994 av Désirée Pethrus m.fl. att kvinnor är sämre matchade till yrken i förhållande till sin utbildning än män. En förklaringsmodell som Medlingsinstitutet resonerat kring är att det kan vara fråga om en jobbdiskriminering genom att arbetsgivaren förmodar att kvinnor ska ha en högre frånvaro och därför erbjuder arbetsuppgifter där det är lättare att ta in en vikarie vid frånvaro. För att främja en arbetsmarknad utan jobbdiskriminering måste dessa förmodanden motverkas (yrkande 7).

Börje Vestlund m.fl. (S) anför i motion 2015/16:2206 att det inom EU i dag finns en acceptabel lagstiftning vad gäller diskriminering inom arbetslivet, med undantag för transpersoner. Sverige bör därför aktivt verka för att inom ramen för liggande antidiskrimineringsdirektiv få till ett skydd även för transpersoner (yrkande 2).

Margareta Cederfelt (M) anför i motion 2015/16:2506 att hbt-certifikat kan tilldelas ett företag eller en organisation som arbetar strategiskt med arbetsmiljö- och bemötandefrågor utifrån ett hbt-perspektiv. I dag erbjuds sådan certifiering av Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners och queeras rättigheter (RFSL), men det vore enligt motionären önskvärt med fler certifieringsföretag.

I motion 2015/16:2100 föreslår Julia Kronlid (SD) att en utredning ska tillsättas för att motverka diskriminering på arbetsmarknaden på grund av föräldraledighet och familjebildning (yrkande 3).

David Lång och Mikael Jansson (båda SD) anser i motion 2015/16:3121 att diskriminering av svenskar på arbetsmarknaden bör avskaffas; bl.a. bör systemet med instegsjobb för nyanlända tas bort (yrkande 1). Motionärerna yrkar vidare att regeringen ska utreda på vilka övriga sätt som svenskar diskrimineras som en följd av integrationspolitiken och därefter avskaffa dessa delar (yrkande 2).

Stefan Nilsson m.fl. (MP) anför i motion 2015/16:2178 att det behövs lagstiftning mot diskriminering av arbetstagare som ger omsorg till anhöriga.

Utskottets ställningstagande

Förhållandena i arbetslivet påverkar människors hela livssituation, och det är därför viktigt att främja ett långsiktigt hållbart arbetsliv där människor som kan arbeta får möjlighet att göra det efter sina egna förutsättningar. Människor ska kunna vistas i en god arbetsmiljö med arbetsvillkor som möjliggör detta. För att säkra en god arbetsmiljö är det centralt att det görs förebyggande insatser mot diskriminering och kränkningar.

För att gynna jämställdheten och jämlikheten och motverka diskriminering är det viktigt med en arbetsmarknad som främjar allas lika rättigheter och skapar goda förutsättningar för deltagande i arbetslivet. En angelägen fråga i detta sammanhang är att regelverket understöder möjligheten att kombinera arbetslivet med familjebildning respektive med omsorg om anhöriga. Vikten av ett långsiktigt arbete med kunskaps- och medvetandehöjande insatser i kampen mot olika former av intolerans bör också betonas. En arbetsmiljö som främjar allas lika möjligheter skapar en grund för ökad kreativitet och innovation. Det är något som samhället i stort kan dra nytta av och som är av stor betydelse för den enskilde.

Frågorna om diskriminering har stark koppling till det arbete och de olika insatser som görs på jämställdhetsområdet. I detta sammanhang vill utskottet lyfta fram Jämställdhetsutredningens betänkande Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken (SOU 2015:86) som överlämnades till regeringen i september 2015 och för närvarande bereds inom Regeringskansliet. I betänkandet berörs såväl frågan om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter i fråga om tillgång till arbete och samma möjligheter och villkor i fråga om anställning, lön och andra arbetsvillkor, som exempelvis möjligheten att utvecklas i arbetet som frågan om lika möjligheter

att kombinera betalt arbete med privat- och familjeliv. Regeringen har aviserat att den med utgångspunkt i bland annat denna utrednings förslag kommer att återkomma till riksdagen med en redogörelse för hur styrningen av jämställdhetspolitiken ska stärkas. Utskottet ser fram emot att ta del av och bereda denna skrivelse.

Utskottet vill i sammanhanget även framhålla det nyligen föreslagna ramverket för arbetet med aktiva åtgärder som en betydelsefull åtgärd i arbetet med att synliggöra och undanröja begränsande könsnormer inom arbetslivet.

Utskottet vill vidare lyfta fram och betona vikten av de olika insatser som görs utifrån den nationella strategin för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck (2013/4750/A/DISK) som antogs i januari 2014. Det arbete som bedrivs, bl.a. av de olika strategiska myndigheter som identifierats i strategin, är mycket angeläget. Regeringen har aviserat att en uppföljning av strategin kommer att göras under 2017. Utskottet följer med intresse regeringens fortsatta arbete på området och ser fram emot att ta del av resultatet av uppföljningen.

Den aktuella strategin fokuserar på Sverige, men även internationellt har åtgärder vidtagits för att främja lika rättigheter och möjligheter. Som exempel kan nämnas att Sverige på EU-nivå deltar aktivt i förhandlingsarbetet med förslaget till ett nytt antidiskrimineringsdirektiv. Utskottet förutsätter att regeringen inom EU och i andra internationella forum kommer att fortsätta arbeta aktivt för att utöka skyddet mot all form av diskriminering.

Den rådande utformningen av diskrimineringslagen ger en tydlig signal om att diskriminering är oacceptabelt oavsett diskrimineringsgrund och samhällsområde. Ett av skälen till att slå ihop lagarna om diskriminering och de tidigare ombudsmännen var att åstadkomma ett sammanhållet arbete kring människors hela livssituation och alla diskrimineringsgrunder. Utskottet bedömer inte att det i nuläget finns skäl att låta utreda frågan om en separat diskrimineringslag för arbetslivet.

Utskottet vill betona att Sverige ska vara ett tolerant och humant samhälle som präglas av respekt för individens mänskliga fri- och rättigheter. Det finns behov av att ytterligare intensifiera arbetet för att förebygga främlingsfientlighet och rasism. Arbetsmarknadsåtgärder, t.ex. olika former av subventionerade anställningar, utgår från den faktiska situationen på arbetsmarknaden där vissa grupper är i behov av specifikt stöd. Nyanlända är en sådan grupp. Utskottet delar inte den uppfattning och de förslag till åtgärder som Sverigedemokraterna framför i motion 2015/16:3121.

Som framgått ovan bedriver regeringen ett aktivt arbete för att förebygga diskriminering i alla dess former. Det nya ramverket för arbetet med aktiva åtgärder kommer att innebära ett effektivare medel i arbetet med att förebygga diskriminering och uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Utskottet vill också avvakta beredningen av Jämställdhetsutredningens betänkande. Den typ av åtgärder och insatser som föreslås i aktuella motioner ger därför inte skäl till något initiativ från riksdagens sida. Motionsyrkandena avstyrks.

Diskriminering på grund av ålder

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 11 (L).

Motionerna

Liberalerna anför i motion 2015/16:1480 av Jan Björklund m.fl. att det finns ett behov av att göra en djupare analys av de anmälningar om åldersdiskriminering som har gjorts till Diskrimineringsombudsmannen i syfte att åtgärda orsakerna till att människor upplevt sig diskriminerade på grund av sin ålder (yrkande 1).

I motion 2015/16:2589 av Cecilia Widegren m.fl. anför Moderaterna att man bör kartlägga hur kommuner, landsting och regioner arbetar mot åldersdiskriminering i de egna verksamheterna (yrkande 3).

Hans Rothenberg m.fl. (M) yrkar i motion 2015/16:1582 att regeringen bör utarbeta en plan mot åldersdiskriminering i arbetslivet (yrkande 1). Planen bör inbegripa såväl stimulanser för att rekrytera mogen personal som konsekvenser av att missgynna personer på grund av ålder.

I motion 2015/16:1673 yrkar Finn Bengtsson (M) att regeringen skyndsamt bör följa upp diskrimineringslagens tillämpning vad gäller åldersdiskriminering och utvärdera om lagändringen för att bättre motverka åldersdiskriminering har haft avsedd effekt.

Utskottets ställningstagande

Skyddet mot åldersdiskriminering är enligt utskottet ett uttryck för ett samhälle som värnar alla människors lika värde och som ger alla möjlighet att utvecklas utifrån sina individuella egenskaper, förutsättningar och förmåga. Därigenom bemöts den enskilde utifrån sina särskilda förutsättningar och behov och inte utifrån sin ålder. Diskrimineringsgrunden ålder infördes i samband med den nya diskrimineringslagens tillkomst, dvs. i januari 2009. Detta var en välkommen utvidgning av diskrimineringslagen. Skyddet mot åldersdiskriminering förstärktes sedan den 1 januari 2013 genom att skyddet kom att omfatta fler samhällsområden.

Utskottet konstaterar att arbete för att säkerställa diskrimineringslagens effektivitet pågår kontinuerligt. Diskrimineringsombudsmannen har en nyckelroll i detta sammanhang. En central uppgift för myndigheten är dess tillsynsansvar, där de har möjlighet att göra enskilda strategiska tillsynsinsatser. Den samverkan som Diskrimineringsombudsmannen har med olika nyckelaktörer bör också betonas som en viktig del i arbetet med att säkerställa lagens effektivitet. Under 2015 mynnade myndighetens dialog med ett antal fackförbund bl.a. ut i ett rättsligt seminarium på temat åldersdiskriminering i

arbetslivet. Utifrån bl.a. diskrimineringsgrunden ålder har Diskrimineringsombudsmannen även haft dialogmöten med det civila samhället. Dialogmötena syftar till ömsesidigt kunskaps- och erfarenhetsutbyte. I Diskrimineringsombudsmannens strategiska planering för åren framöver är ålder ett tema som har en viktig plats.

I sammanhanget finner utskottet även skäl att lyfta fram ett rättsfall från Arbetsdomstolen som Diskrimineringsombudsmannen uppmärksammar och kommenterar i sin årsredovisning. Rättsfall AD 2015 nr 51 som meddelades i september 2015 visar att diskrimineringsförbudet gäller även efter 67 års ålder vid visstidsanställningar och att det är individens förutsättningar och inte en schablonmässig bedömning som ska avgöra om en person är lämplig i samband med rekryteringar. Enligt Diskrimineringsombudsmannen väntas domen få stora konsekvenser för äldres möjligheter att arbeta längre i en annan form än tillsvidareanställningar.

Återigen anser utskottet att det finns anledning att lyfta fram och betona betydelsen av den aktuella propositionen om aktiva åtgärder (prop. 2015/16:135). Det är mycket välkommet att skyldigheten att vidta aktiva åtgärder för arbetsgivare och utbildningsanordnare nu föreslås omfatta även diskrimineringsgrunden ålder. Detta skapar enligt utskottet klart förbättrade möjligheter att få till stånd en attitydförändring i samhället, t.ex. mot arbetstagare i olika åldersgrupper.

Utskottet utgår från att Diskrimineringsombudsmannen bedriver ett aktivt arbete utifrån de olika diskrimineringsgrunderna och att regeringen noga följer utvecklingen på området, och anser inte att det finns skäl till något initiativ från riksdagens sida med anledning av de aktuella motionsyrkandena, som därmed avstyrks.

Reservationer

1. Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter, punkt 1 (M, C, KD)

av Elisabeth Svantesson (M), Katarina Brännström (M), Niklas Wykman (M), Annika Qarllsson (C), Christian Holm Barenfeld (M) och Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567) samt ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen proposition 2015/16:135, bifaller delvis motion 2015/16:3379 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, KD) yrkandena 1 och 2 samt

avslår motionerna

2015/16:2169 av Emilia Töyrä m.fl. (S),

2015/16:2786 av Jan Björklund m.fl. (FP) yrkande 1 och

2015/16:3388 av Paula Bieler och Sven-Olof Sällström (båda SD) yrkandena 1–3.

Ställningstagande

Vi delar naturligtvis utskottets uppfattning att diskrimineringslagen har en viktig roll för det aktiva arbetet med att förebygga diskriminering. Alliansregeringen genomförde omfattande förändringar på diskrimineringsområdet för att effektivisera och skärpa arbetet mot diskriminering. En ny och sammanhållen diskrimineringslag ersatte sju diskrimineringslagar, två nya diskrimineringsgrunder infördes och en ny påföljd, diskrimineringsersättning, infördes. Samtidigt bildade alliansregeringen Diskrimineringsombudsmannen genom en sammanslagning av flera myndigheter. Alliansregeringen tillsatte också den utredning som ligger till grund för regeringens proposition.

Vi välkomnar att aktiva åtgärder ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder för arbetsgivare och utbildningsanordnare. Däremot delar vi inte utskottets bedömning vad gäller det föreslagna kravet på årlig skriftlig dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder och den administrativa börda och de kostnader denna kan antas medföra för berörda aktörer. Det är viktigt att de nya bestämmelser som införs står i proportion till de vinster som kan uppnås, eftersom det innebär en ökad administrativ börda för arbetsgivarna med höga krav på arbetsgivarnas kunskaper om respektive diskrimineringsgrunds särskilda förutsättningar. I de mindre företag som regeringen vill

inkludera finns också risken att enskilda individers integritet kränks när de framträder i arbetsplatsens redovisning. Som flera remissinstanser har påpekat, bland annat Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), har utredningen som legat till grund för propositionen inte kunnat visa att de förväntade effekterna av förslagen är så pass stora att de uppväger de kostnader som de förväntas medföra. Kravet på dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder bör därför, liksom vad gäller kravet på handlingsplaner i dag, vara uppfyllt vart tredje år och inte årligen.

Vi instämmer inte heller i utskottets och regeringens uppfattning att arbetet med lönekartläggning ska ske varje år utan anser att dagens krav på lönekartläggning vart tredje år är rimligt och väl avvägt. Bland annat det faktum att löneskillnaderna minskat kontinuerligt under senare år trots att lönekartläggningar gjorts vart tredje år visar att det är många andra faktorer än lönekartläggningarna som påverkar utvecklingen. Vi anser inte heller att det är motiverat att utvidga kretsen av arbetsgivare som omfattas av kravet på skriftlig dokumentation vid lönekartläggningen.

Mot denna bakgrund anser vi att regeringen snarast bör återkomma med ett nytt förslag om ändringar i diskrimineringslagen som innebär dels att lönekartläggningar ska göras vart tredje år, dels att dokumentationskravet för aktiva åtgärder, inklusive lönekartläggningar, ska vara uppfyllt vart tredje år och gälla arbetsgivare med 25 eller fler anställda.

2. Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter, punkt 1 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567) samt ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen proposition 2015/16:135 och motion 2015/16:3388 av Paula Bieler och Sven-Olof Sällström (båda SD) yrkandena 1 och 3,

bifaller delvis motion

2015/16:3388 av Paula Bieler och Sven-Olof Sällström (båda SD) yrkande 2 och

avslår motionerna

2015/16:2169 av Emilia Töyrä m.fl. (S),

2015/16:2786 av Jan Björklund m.fl. (FP) yrkande 1 och

2015/16:3379 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, KD) yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Sverigedemokraterna välkomnar i stort att diskrimineringslagstiftningen regelbundet ses över och ambitionen att arbetet mot olika former av diskriminering fortgår. Partiet har vid ett antal tillfällen och i olika format lyft fram behovet av att bredda och utveckla de diskrimineringsgrunder som omfattas av lagstiftning såväl som insatser. I samtliga fall har vi tydligt utgått från att åtgärder mot diskriminering aldrig får vidtas i form av ny diskriminering, varför vi motsatt oss alla former av kvotering. När det gäller arbetet för jämställdhet på arbetsmarknaden har vi samtidigt varit med och säkerställt riksdagens tillkännagivande om att lönekartläggningar bör göras årligen i stället för, som i dag, vart tredje år. Mot bakgrund av detta välkomnar vi att detta nu föreslås bli verklighet.

Samtidigt noterar Sverigedemokraterna att regeringens förslag till stor del är utformat så att aktiva åtgärder, mot diskriminering i allmänhet och olika lönebildningar mellan könen specifikt, förväntas vara nödvändiga generellt då det ställs krav på deras införande, uppföljning och dokumentering. För oss är detta en tydlig förskjutning från de tidigare kraven på kartläggningar av situationen och handlingsplaner som förvisso uppdateras regelbundet till en situation där det dagliga arbetet i olika företag påverkas och den administrativa bördan ökar på ett avsevärt sätt. Vi vill också poängtera risken, och det orimliga i, att fokus kan flyttas från faktiska åtgärder till administrativt arbete då vitesföreläggande kopplas till bristande dokumentation och på förhand fastställda krav på åtgärdstyper snarare än identifiering av problem och lösandet av dessa.

Slutligen vill vi påtala att Sverigedemokraterna vid ett flertal tillfällen varit tydliga med ståndpunkten att det inte nödvändigtvis är problematiskt att kvinnor och män gör olika livs- och yrkesval, förutsatt att det är fria val och att det finns utrymme för enskilda att bryta mot normen. Det är enligt oss inte fördelningen av män respektive kvinnor inom olika delar av arbetsmarknaden som bör stå i fokus, utan huruvida det finns goda och verkliga möjligheter för varje individ att söka sin plats på arbetsmarknaden. Villkor i arbetslivet ska inte påverkas av personers kön, vare sig det sker genom direkt diskriminering eller genom att likvärdiga arbeten men i kvinno- respektive mansdominerade branscher värderas och behandlas olika. Därmed ser vi inte heller det som nödvändigt, eller ens eftersträvänt, att främja en jämn könsfördelning. I stället bör tydligt fokus på att motarbeta faktisk och fastställd diskriminering säkras.

Mot denna bakgrund anser vi att regeringen snarast bör återkomma med förslag om ändringar i diskrimineringslagen som innebär att kravet på löpande dokumentation ersätts med återinförda krav på handlingsplaner, att sådana handlingsplaner ska upprättas på förekommen anledning, dock minst vart tredje år, att endast arbetsgivare med 25 eller fler anställda är skyldiga att upprätta sådana handlingsplaner samt att kravet på arbetsgivare att främja en jämn könsfördelning tas bort.

3. Ytterligare förslag om diskrimineringslagen m.m., punkt 2 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2015/16:2916 av Paula Bieler (SD) och
avslår motionerna
2015/16:332 av Catharina Bråkenhielm (S),
2015/16:377 av Håkan Svenneling m.fl. (V) yrkande 15,
2015/16:2038 av Sven-Olof Sällström (SD) yrkandena 1 och 2,
2015/16:2327 av Pia Hallström (M),
2015/16:2611 av Finn Bengtsson och Barbro Westerholm (M, FP),
2015/16:2637 av Fredrik Schulte (M) yrkande 2,
2015/16:3245 av Johanna Jönsson m.fl. (C) yrkande 7 och
2015/16:3380 av Fredrik Malm m.fl. (L) yrkande 2.

Ställningstagande

I ett antal uppmärksammade ärenden har personer fått ersättning för att de med hänvisning till sin religion vägrat att skaka hand med personer av motsatt kön. Gemensamt för ärendena är att den positiva rätten att agera i enlighet med sin religion har ställts högre än den negativa rättigheten att slippa utsättas för diskriminerande behandling till följd av könstillhörighet.

Oavsett vilken diskrimineringsgrund som anges bör negativ rätt alltid gå före positiv. Den oinskränkta rätten att behandlas lika oavsett grupptillhörighet ska gälla. Däremot kan och bör människors agerande leda till reaktioner och att bemötandet påverkas. Att dagens diskrimineringslag tolkas på så sätt att personers agerande kan ursäktas med identifiering med en utsatt grupp är en allvarlig brist. Lagen kan och bör skydda rätten att vara den du är, men inte att agera utan konsekvenser. Än mer allvarligt blir det när agerandet i sig är diskriminerande.

Vi anser, med anledning av vad vi här anfört, att regeringen bör ta initiativ för att i diskrimineringslagen förtydliga rätten att behandlas lika oavsett grupptillhörighet men inte oavsett agerande.

4. Ytterligare förslag om diskrimineringslagen m.m., punkt 2 (C)

av Annika Qarlsson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2015/16:3245 av Johanna Jönsson m.fl. (C) yrkande 7 och
avslår motionerna
2015/16:332 av Catharina Bråkenhielm (S),
2015/16:377 av Håkan Svenneling m.fl. (V) yrkande 15,
2015/16:2038 av Sven-Olof Sällström (SD) yrkandena 1 och 2,
2015/16:2327 av Pia Hallström (M),
2015/16:2611 av Finn Bengtsson och Barbro Westerholm (M, FP),
2015/16:2637 av Fredrik Schulte (M) yrkande 2,
2015/16:2916 av Paula Bieler (SD) och
2015/16:3380 av Fredrik Malm m.fl. (L) yrkande 2.

Ställningstagande

Diskriminering utgör ett allvarligt problem i dagens Sverige. För att förebygga diskriminering och säkerställa goda förutsättningar för personer som utsätts för diskriminering att ta till vara sina rättigheter är det viktigt att de rätta verktygen finns på plats. Ett effektivt sanktionssystem spelar en nyckelroll i detta sammanhang. Jag anser att regeringen bör se över dels möjligheten att förlänga preskriptionstiden för brott mot diskrimineringslagen, dels sanktionsmöjligheterna för diskrimineringsärenden.

5. Ytterligare förslag om diskrimineringslagen m.m., punkt 2 (V)

av Jenny Bengtsson (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2015/16:377 av Håkan Svenneling m.fl. (V) yrkande 15 och

avslår motionerna

- 2015/16:332 av Catharina Bråkenhielm (S),
 2015/16:2038 av Sven-Olof Sällström (SD) yrkandena 1 och 2,
 2015/16:2327 av Pia Hallström (M),
 2015/16:2611 av Finn Bengtsson och Barbro Westerholm (M, FP),
 2015/16:2637 av Fredrik Schulte (M) yrkande 2,
 2015/16:2916 av Paula Bieler (SD),
 2015/16:3245 av Johanna Jönsson m.fl. (C) yrkande 7 och
 2015/16:3380 av Fredrik Malm m.fl. (L) yrkande 2.

Ställningstagande

Mångfald är en viktig faktor för tillväxt. Mångfald ger dynamik, lockar till sig människor och ökar möjligheterna för en kreativitet som kan resultera i en större bredd inom kultur- och näringsliv.

Diskriminering är ett stort samhällsproblem som hindrar människor från att bli delaktiga fullt ut i samhället. Intolerans och diskriminering måste bekämpas över hela Sverige. Vänsterpartiet anser att det bör finnas minst en diskrimineringsbyrå i varje län med de befogenheter och den juridiska kompetens som krävs för att kunna driva diskrimineringsfall. Regeringen bör stödja utvecklingen av minst en sådan diskrimineringsbyrå per län.

6. Ytterligare förslag om diskrimineringslagen m.m., punkt 2 (L)

av Fredrik Malm (L).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

- 2015/16:3380 av Fredrik Malm m.fl. (L) yrkande 2 och
 avslår motionerna
 2015/16:332 av Catharina Bråkenhielm (S),
 2015/16:377 av Håkan Svenneling m.fl. (V) yrkande 15,
 2015/16:2038 av Sven-Olof Sällström (SD) yrkandena 1 och 2,
 2015/16:2327 av Pia Hallström (M),
 2015/16:2611 av Finn Bengtsson och Barbro Westerholm (M, FP),
 2015/16:2637 av Fredrik Schulte (M) yrkande 2,
 2015/16:2916 av Paula Bieler (SD) och
 2015/16:3245 av Johanna Jönsson m.fl. (C) yrkande 7.

Ställningstagande

I proposition 2015/16:135 föreslås att arbetsgivare med 25 eller fler anställda årligen ska dokumentera sina insatser när det gäller aktiva åtgärder. Liberalerna anser att arbetet med aktiva åtgärder är så pass viktigt att förslaget bör införas men inser samtidigt att administrationen och därmed kostnaden för företag kan komma att öka. För stora arbetsgivare med särskilda HR-avdelningar eller personalfunktioner torde dokumentationskravet kunna införlivas i den löpande verksamheten utan alltför stora merkostnader. Saken kan ställa sig annorlunda för de mindre och medelstora arbetsgivarna.

Som ett stöd för detta arbete anser jag att regeringen bör ge Diskrimineringsombudsmannen i uppdrag att göra det lättare för arbetsgivare och utbildningsanordnare att dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Det kan handla om att Diskrimineringsombudsmannen bör utarbeta mallar, checklistor och andra former av dokument som kan förenkla för arbetsgivare och utbildningsanordnare, särskilt på mindre och medelstora arbetsplatser.

7. Utvärdering av diskrimineringslagen, punkt 3 (M, C, KD)

av Elisabeth Svantesson (M), Katarina Brännström (M), Niklas Wykman (M), Annika Qarlsso (C), Christian Holm Barenfeld (M) och Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2015/16:3379 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, KD) yrkande 3 och avslår motionerna

2015/16:2276 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 7 och

2015/16:3380 av Fredrik Malm m.fl. (L) yrkande 1.

Ställningstagande

Alliansregeringen genomförde omfattande förändringar på diskrimineringsområdet för att effektivisera och skärpa arbetet mot diskriminering. Den nya och sammanhållna diskrimineringslag som trädde i kraft den 1 januari 2009 ersatte sju diskrimineringslagar. I det sammanhanget infördes även två nya diskrimineringsgrunder. Samtidigt bildades Diskrimineringsombudsmannen genom en sammanslagning av flera myndigheter, och en ny påföljd, diskrimineringsersättning, infördes då det måste kosta att diskriminera.

Det finns enligt vår mening ett behov av att utvärdera diskrimineringslagen för att säkerställa att de reformer som har genomförts på området har haft

avsedd effekt. I den översynen bör även det nya ramverket för aktiva åtgärder omfattas.

Mot denna bakgrund anser vi att regeringen bör låta utvärdera diskrimineringslagen.

8. Utvärdering av diskrimineringslagen, punkt 3 (L)

av Fredrik Malm (L).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2015/16:3380 av Fredrik Malm m.fl. (L) yrkande 1 och
avslår motionerna

2015/16:2276 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 7 och

2015/16:3379 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, KD) yrkande 3.

Ställningstagande

I proposition 2015/16:135 föreslås att arbetsgivare med 25 eller fler anställda årligen ska dokumentera sina insatser när det gäller aktiva åtgärder. Liberalerna anser att arbetet med aktiva åtgärder är så pass viktigt att förslaget bör införas men inser samtidigt att administrationen och därmed kostnaden för företag kan komma att öka. För stora arbetsgivare med särskilda HR-avdelningar eller personalfunktioner torde dokumentationskravet kunna införlivas i den löpande verksamheten utan alltför stora merkostnader. Saken kan ställa sig annorlunda för de mindre och medelstora arbetsgivarna. Det är angeläget att effekterna av det nya ramverket för aktiva åtgärder utvärderas ur detta perspektiv.

Mot denna bakgrund anser jag att regeringen inom tre år bör utvärdera effekten av kravet på årlig dokumentation av aktiva åtgärder när det gäller företag med färre än 100 anställda.

9. Diskriminering i arbetslivet, punkt 4 (V)

av Jenny Bengtsson (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2015/16:3367 av Ali Esbati m.fl. (V) och
avslår motionerna
2015/16:1994 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 7,
2015/16:2100 av Julia Kronlid (SD) yrkande 3,
2015/16:2178 av Stefan Nilsson m.fl. (MP),
2015/16:2206 av Börje Vestlund m.fl. (S) yrkande 2,
2015/16:2506 av Margareta Cederfelt (M) och
2015/16:3121 av David Lång och Mikael Jansson (båda SD) yrkandena 1 och
2.

Ställningstagande

Aktiva åtgärder för att systematiskt upptäcka och undanröja diskriminerande faktorer är avgörande för att nå målet om ett samhälle präglad av delaktighet och likaberättigande för alla individer och grupper. Vänsterpartiet välkomnar regeringens proposition om ett övergripande ramverk för arbetet med aktiva åtgärder, men anser att frågan om hur man motverkar diskriminering inom arbetslivet bör ses över i sin helhet. Inriktningen bör enligt Vänsterpartiets mening vara att samla den del av diskrimineringslagen som rör arbetslivet i en separat lag.

Huvudansvaret för antidiskrimineringsarbetet i arbetslivet bärs av parterna. En separat lagstiftning skulle tydliggöra att diskriminering är en arbetsrättslig fråga som lika självklart som annan lagstiftning som rör arbetslivet ska hanteras inom ramen för parternas ordning för samarbete och konfliktlösning. Genom att göra reglerna semidispositiva skulle det bli än tydligare att det är parterna och inte staten som har huvudansvaret för antidiskrimineringsarbetet i arbetslivet. Den svenska modellens styrkor skulle därigenom komma till uttryck även i detta sammanhang.

Med det som anförts ovan anser jag att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag på en separat lag om diskriminering i arbetslivet med möjlighet till semidispositivitet vad gäller aktiva åtgärder.

10. Diskriminering i arbetslivet, punkt 4 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2015/16:1994 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 7 och avslår motionerna
2015/16:2100 av Julia Kronlid (SD) yrkande 3,
2015/16:2178 av Stefan Nilsson m.fl. (MP),
2015/16:2206 av Börje Vestlund m.fl. (S) yrkande 2,
2015/16:2506 av Margareta Cederfelt (M),
2015/16:3121 av David Lång och Mikael Jansson (båda SD) yrkandena 1 och 2 samt
2015/16:3367 av Ali Esbati m.fl. (V).

Ställningstagande

Vägen till ett jämställt samhälle är fortfarande lång. Inkomsterna fördelar sig olika mellan män och kvinnor, och skillnaderna tycks öka ju längre tid man har arbetat. Kristdemokraterna ser med oro på denna utveckling. Medlingsinstitutet finner flera tänkbara förklaringar till varför kvinnor är sämre matchade till yrken i förhållande till sin utbildning än män. En förklaring som tas upp är att det skulle bero på kvinnors preferenser, att de föredrar närbelägna och mer flexibla arbeten, vilket begränsar urvalet av jobb. En annan tänkbarhet som lyfts fram är att kvinnor i högre utsträckning än män är benägna att ta ett arbete med lägre kvalifikationskrav om alternativet är arbetslöshet.

Vid sidan av dessa två förklaringsmodeller resonerar Medlingsinstitutet kring jobbdiskriminering där arbetsgivaren förmodar att kvinnor ska ha en högre frånvaro än män och därför erbjuder kvinnor arbetsuppgifter för vilka det är lättare att ta in en vikarie vid frånvaro. Den typen av jobb innebär vanligtvis en lägre lön. För att främja en arbetsmarknad utan jobbdiskriminering anser Kristdemokraterna att dessa förmodanden måste motverkas med emfas.

Jag anser att regeringen bör vidta åtgärder för att motverka jobbdiskriminering i enlighet med vad jag anført ovan.

11. Diskriminering på grund av ålder, punkt 5 (L)

av Fredrik Malm (L).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2015/16:1480 av Jan Björklund m.fl. (FP) yrkande 1 och avslår motionerna
2015/16:1582 av Hans Rothenberg m.fl. (M) yrkande 1,

2015/16:1673 av Finn Bengtsson (M) och
2015/16:2589 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 3.

Ställningstagande

Vi måste slå hål på myter om äldre människor som inte har någon grund i modern forskning, t.ex. att äldre inte kan lära något nytt, att de inte vill ha något att göra med modern teknologi, att de tar jobb från yngre, att förebyggande åtgärder och rehabilitering är meningslösa när det gäller äldre och att äldre personer är en börda för samhället. Data finns som tyder på att äldre personer ofta har mer kunskaper och erfarenheter, är mer pålitliga, inte har högre frånvaro och mer sällan drabbas av olyckor än yngre. Livserfarenhet har visat sig vara viktigt vid beslutsfattande. Den negativa synen på äldre är att beteckna som ålderism – fördomar mot och nedvärdering av äldre. Den måste vi få bukt med.

Ålderismens konsekvenser är diskriminering av äldre i olika avseenden. Liberalerna kan konstatera att många av de anmälningar som Diskrimineringsombudsmannen mottagit om åldersdiskriminering gäller arbetslivet, men att de också gäller utbildningsområdet, hälso- och sjukvården och socialtjänsten. Myndigheten har inte gjort någon djupare analys av anmälningarna sedan den breddade lagen infördes 2013. Liberalerna anser att en genomgång av anmälningarna behöver göras med syfte att åtgärda orsakerna till att människor upplevt sig diskriminerade på grund av sin ålder.

Jag anser att regeringen, i enlighet med vad jag anfört ovan, bör vidta åtgärder mot ålderism och åldersdiskriminering.

Särskilt yttrande

Diskriminering i arbetslivet, punkt 4 (SD)

Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD) anför:

I motion 2015/16:3121 av David Lång och Mikael Jansson (båda SD) föreslår motionärerna dels att diskrimineringen av svenskar på arbetsmarknaden ska avskaffas, bl.a. genom att systemet med instegsjobb tas bort (yrkande 1), dels att regeringen bör utreda på vilka övriga sätt svenskar i dag diskrimineras av integrationspolitiken och därefter avskaffa dessa delar (yrkande 2). Vi står bakom det som anförs i motionen, men har valt att inte reservera oss till förmån för den då vi anser att förslagen bör behandlas i samband med att förslag om integrationsåtgärder behandlas. Vi har tidigare reserverat oss till förmån för liknande förslag, t ex i integrationsbetänkandet 2015/16:AU6 res 2. Vi kan konstatera att den rådande integrationspolitiken i stora delar har som följd att svenskar som grupp diskrimineras och kommer att återkomma till dessa frågor i andra sammanhang.

BILAGA I

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2015/16:135 Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter:

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567).

Följdmotionerna

2015/16:3367 av Ali Esbati m.fl. (V):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag på en separat lagstiftning om diskriminering i arbetslivet med möjlighet till semidispositivitet när det gäller aktiva åtgärder och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:3379 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, KD):

1. Riksdagen beslutar att anta regeringens lagförslag om dokumentation (3 kap. 13 §), med den ändringen att dokumentation av aktiva åtgärder ska göras vart tredje år.
2. Riksdagen beslutar att anta regeringens lagförslag om lönekartläggning (3 kap. 8 och 14 §§), med den ändringen att lönekartläggning och dokumentation fortfarande ska göras vart tredje år samt att kravet på dokumentation endast ska gälla arbetsgivare som sysselsätter 25 eller fler arbetstagare.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att diskrimineringslagen bör utvärderas, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.

2015/16:3380 av Fredrik Malm m.fl. (L):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det inom tre år bör göras en utvärdering av effekten av kravet på årlig dokumentation av aktiva åtgärder för företag med mindre än 100 anställda, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Diskrimineringsombudsmannen bör få i uppdrag att göra det enklare för arbetsgivare och utbildningsanordnare att dokumentera arbete med aktiva åtgärder och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:3388 av Paula Bieler och Sven-Olof Sällström (båda SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag där den ordning med löpande dokumentation som föreslås i propositionen ersätts med nuvarande lösning med krav på handlingsplaner och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen beslutar att anta regeringens förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567) med den ändringen att 3 kap. 14 § utgår samt därutöver de ändringar som framgår av bilaga 1 i motionen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag där kravet på att främja en jämn könsfördelning slopas, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.

Motioner från allmänna motionstiden 2015/16

2015/16:332 av Catharina Bråkenhielm (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en skärpning av diskrimineringslagen så att otillgänglighet klassas som diskriminering och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:377 av Håkan Svenneling m.fl. (V):

15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör stödja utvecklingen av minst en antidiskrimineringsbyrå i varje län med de befogenheter och den juridiska kompetens som krävs för att kunna driva diskrimineringsfall och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1480 av Jan Björklund m.fl. (FP):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om åtgärder mot ålderism och åldersdiskriminering och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1582 av Hans Rothenberg m.fl. (M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör utarbeta en plan mot åldersdiskriminering i arbetslivet, inbegripet såväl stimulanser för att rekrytera mogen personal som konsekvenser för att missgynna arbets sökande på grund av ålder, och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1673 av Finn Bengtsson (M):

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

2015/16:1994 av Désirée Pethrus m.fl. (KD):

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka jobbdiskriminering och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2038 av Sven-Olof Sällström (SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda möjligheterna att införa politisk åskådning som diskrimineringsgrund i diskrimineringslagstiftningen och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda möjligheterna att låta Diskrimineringsombudsmannen införliva politisk åskådning som diskrimineringsgrund i myndighetens uppdrag och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2100 av Julia Kronlid (SD):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur man på bästa sätt motverkar all form av diskriminering på arbetsmarknaden på grund av föräldraledighet och familjebildning, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2169 av Emilia Töyrä m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lönekartläggning och jämställdhetsplaner ska göras årligen av arbetsgivare med fler än tio anställda och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2178 av Stefan Nilsson m.fl. (MP):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av lagstiftning mot diskriminering av arbetstagare som ger omsorg till anhöriga, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2206 av Börje Vestlund m.fl. (S):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en förändring av regelverket för diskriminering på EU-nivå och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2276 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M):

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en utvärdering av diskrimineringslagen och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2327 av Pia Hallström (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att användning av ledarhund utan begränsningar bör tillämpas och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2506 av Margareta Cederfelt (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en standardisering av hbt-certifiering och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2589 av Cecilia Widegren m.fl. (M):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skyndsamt under denna mandatperiod kartlägga hur kommuner, landsting och regioner arbetar mot åldersdiskriminering inom de egna verksamheterna, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2611 av Finn Bengtsson och Barbro Westerholm (M, FP):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av genetisk konstitution som diskrimineringsgrund och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2637 av Fredrik Schulte (M):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över skadeståndsbeloppen i diskrimineringsmål och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2786 av Jan Björklund m.fl. (FP):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om likställd diskrimineringslagstiftning och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2916 av Paula Bieler (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att i diskrimineringslagen förtydliga rätten att behandlas lika oavsett gruppstillhörighet men inte oavsett agerande och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:3121 av David Lång och Mikael Jansson (båda SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om avskaffande av diskriminering av svenskar på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om utredning och avskaffande av övriga lagar och regler som syftar till att diskriminera svenskar, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.

2015/16:3245 av Johanna Jönsson m.fl. (C):

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att förlänga preskriptionstiden samt att se över sanktionsmöjligheterna för diskrimineringsärenden och tillkännager detta för regeringen.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs i fråga om diskrimineringslagen (2008:567)¹
dels att 3 kap. ska upphöra att gälla,
dels att 2 kap. 19 § och 4 kap. 5 § ska ha följande lydelse,
dels att det i lagen ska införas ett nytt kapitel, 3 kap., och en ny
paragraf, 4 kap. 1 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.
19 §²

Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7, 9, 10, 11, 12, 12 a, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 15 eller 16 §, får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon

Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7, 9, 10, 11, 12, 12 a, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 16, 17, 18 eller 20 § får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon

1. anmält eller påtalat ett sådant handlande,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat.

3 kap. Aktiva åtgärder

Inledande bestämmelser

1 §

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

¹ Senaste lydelse av
3 kap. 12 § 2009:526
3 kap. 14 § 2014:958
3 kap. 15 § 2014:958
3 kap. 16 § 2014:958.

² Senaste lydelse 2012:483.

Arbetet med aktiva åtgärder

2 §

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,

2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,

3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och

4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3.

3 §

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Arbetslivet

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder

4 §

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§.

5 §

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

1. arbetsförhållanden,

2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,

3. rekrytering och befordran,

4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och

5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

6 §

Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket.

7 §

Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas enligt första stycket.

Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning**8 §**

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och

2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

9 §

Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,

2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinno-dominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinno-dominerat, och

3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinno-dominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

10 §

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Samverkan

11 §

I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka.

Information som behövs för samverkan

12 §

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare, gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet gäller i stället 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Dokumentation

13 §

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,

2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,

3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8–10 §§,

4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,

5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,

6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och

7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

14 §

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte mellan 10 och 24 arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen enligt 8–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla de uppgifter som framgår av 13 § 3–6 och en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs i fråga om arbetet med lönekartläggningen.

Utbildning**Utbildningsanordnare****15 §**

Med utbildningsanordnare avses i detta kapitel den som bedriver

1. utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800),

2. utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), eller

3. utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

Utbildningsanordnarens arbete med aktiva åtgärder**16 §**

Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§.

17 §

Arbetet med aktiva åtgärder hos en utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 ska omfatta

1. antagnings- och rekryteringsförfarande,

2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,

3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,

4. studiemiljö, och

5. möjligheter att förena studier med föräldraskap.

18 §

Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket.

Samverkan

19 §

I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 15 § och med anställda i verksamheten.

Dokumentation

20 §

Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 17 §.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,

2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §, och

3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 19 § fullgörs.

4 kap.

1 a §

Med tillsyn avses i denna lag en självständig granskning som har till syfte att kontrollera om den verksamhet som granskas uppfyller de krav som följer av denna lag.

5 §

Den som inte fullgör sina skyldigheter *i fråga om* aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15 eller 16 § kan vid vite föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation *i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden* av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4–13 §§.

I framställningen ska anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Den som inte fullgör sina skyldigheter *att bedriva ett arbete med* aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 16, 17 eller 18 §, lämna information enligt 3 kap. 12 § eller dokumentera enligt 3 kap. 13, 14 eller 20 § får föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande ska förenas med vite och meddelas av Nämnden mot diskriminering efter framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet får riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation *som arbetsgivaren är bunden till* av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4–9 och 12–14 §§.

I framställningen ska *det* anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2017.
 2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande i fråga om aktiva åtgärder som har eller skulle ha vidtagits före ikraftträdandet.