

Motion till riksdagen 2007/08:A8

av Lars Ohly m.fl. (v)
med anledning av prop. 2007/08:95

Ett starkare skydd mot diskriminering

1 Innehållsförteckning

2	Förslag till riksdagsbeslut	2
3	Regeringens förslag	3
4	Bakgrund	3
5	Förslagets övergripande konsekvenser	4
6	Vänsterpartiets ställningstagande	5
6.1	En mer enhetlig och mindre komplicerad lagstiftning	6
6.2	En separat lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet	6
6.3	Skydd mot strukturell diskriminering på grund av kön	7
6.4	Skydd för juridiska personer	7
6.5	Bristande tillgänglighet som diskriminering	8
6.6	Positiv särbehandling	9
6.7	Åldersdiskriminering	10
6.8	Steriliseringskravet vid fastställandet av könstillhörighet	10
6.9	Rätt till hälso- och sjukvård oavsett legal status	11
6.10	Aktiva åtgärder	12
6.11	Lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner	13
6.12	Sammanslagen ombudsmannamyndighet	14
6.13	Ny jämställdhetsmyndighet med vidgat uppdrag	14

Fel! Okänt namn på

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening var som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning för att göra en grundlig översyn av lagen för att göra den betydligt mer generell och enhetlig.
2. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om en separat lagstiftning gällande diskriminering i arbetslivet i enlighet med vad som anförs i motionen.
3. Riksdagen begär att regeringen skyndsamt återkommer med förslag om en utbildningsstatsning med anledning av den nya diskrimineringslagstiftningen i enlighet med vad som anförs i motionen.
4. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag som innebär att 1 § andra stycket jämställdhetslagen överförs i den nya lagen.
5. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om skydd mot diskriminering för juridiska personer.
6. Riksdagen begär att regeringen skyndsamt återkommer med förslag om hur underlåtenhet att tillgänglighetsanpassa ska definieras som diskriminering.
7. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om undantag från diskrimineringsförbudet för positiv etnisk särbehandling i arbetslivet i enlighet med vad som anförs i motionen.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att högskolor aktivt ska kunna efterfråga underrepresenterad grupp i fråga om etnicitet vid antagning.
9. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om presumtion vid kollektivavtalad särreglering på grund av ålder i enlighet med vad som anförs i motionen.
10. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag på ändring i lagen (1972:119) om fastställande av könstillhörighet i vissa fall som innebär att kravet på att sökanden ska vara steriliserad tas bort.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över diskrimineringsförbudet i hälso- och sjukvårdslagen i syfte att åstadkomma en förändring som ger rätt till hälso- och sjukvård oavsett legal status.
12. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om utökade krav på aktiva åtgärder i enlighet med vad som anförs i motionen.
13. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om likabehandlingsplaner i enlighet med vad som anförs i motionen.
14. Riksdagen beslutar att lagens 3 kap. 10 § ges den lydelse som föreslås i motionen.
15. Riksdagen beslutar att lagens 3 kap. 11 § ges den lydelse som föreslås i motionen.
16. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om att skapa ett ombudsmannakollektiv i syfte att bevara specialistkompetensen i den nya myndigheten.

17. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag på inrättande av en jämställdhetsmyndighet i enlighet med vad som anförs i motionen.

3 Regeringens förslag

Propositionen behandlar förslag till en ny diskrimineringslag och en ny lag om Diskrimineringsombudsmannen. Den föreslagna lagen ska ersätta jämställdhetslagen (1991:433) och sex andra civilrättsliga lagar. En sammanhållen lagstiftning införs alltså, för alla diskrimineringsgrunder och alla områden, som ersätter de separata lagstiftningar som finns i dag.

Två nya diskrimineringsgrunder föreslås: könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Diskrimineringsförbudet för könsöverskridande identitet eller uttryck föreslås gälla alla samhällsområden i lagen medan förbudet mot åldersdiskriminering enbart föreslås gälla inom utbildningsverksamhet och inom arbetslivet i vid mening.

Regeringen föreslår inte att underlåtenhet att vidta åtgärder för tillgänglighet för funktionshindrade ska betraktas som diskriminering, vilket den parlamentariska Diskrimineringskommittén föreslagit, utan menar att det behövs ytterligare utredning.

Regeringen föreslår att den som bryter mot diskrimineringsförbuden ska betala en särskild diskrimineringsersättning i stället för dagens ideella skadestånd. Vidare ska diskriminerande avtal kunna förklaras ogiltiga av domstol.

Regeringen föreslår inga utökade krav på aktiva åtgärder i arbetslivet. Tvärtom vill regeringen minska kraven på aktiva åtgärder på jämställdhetsområdet. Regeringen föreslår att arbetsgivare som har färre än 25 anställda ska undantas från kravet att göra lönekartläggningar och jämställdhetsplaner. I dag undantas företag med färre än tio anställda. Dessutom ska arbetsgivare med fler än 25 anställda bara göra lönekartläggning och jämställdhetsplan vart tredje år, i stället för varje år som det är nu.

En ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, föreslås ha tillsyn över att lagen följs. De nuvarande ombudsmännen Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) föreslås därmed avvecklas. Den nya Diskrimineringsombudsmannen föreslås ha rätt att i domstol föra talan för en enskild person som anser sig ha blivit diskriminerad. En sådan talerätt föreslås också för vissa intresseorganisationer.

4 Bakgrund

Den parlamentariska Diskrimineringskommittén tillsattes 2002 med huvuduppdraget att se över på vilket sätt ett stärkt rättsskydd och en effektivare tillsyn av diskrimineringsfrågorna ska kunna uppnås. 2006 lämnades slutbe-

Fel! Okänt namn på

tänkandet En stärkt diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22). I regeringens proposition saknas flera av de förstärkningar av skyddet mot diskriminering som Diskrimineringskommittén föreslog. Det gäller exempelvis förslaget att definiera bristande tillgänglighet som diskriminering, förslaget att tillåta positiv etnisk särbehandling och diskrimineringskydd för juridiska personer.

Än mer anmärkningsvärt är att regeringen i propositionen föreslår en kraftig försämring av lagstiftningen på jämställdhetsområdet när det gäller det viktiga förebyggande arbetet, genom att sänka kraven på aktiva åtgärder i form av jämställdhetsplaner och lönekartläggning.

5 Förslagets övergripande konsekvenser

Förslaget om ny diskrimineringslagstiftning innebär att diskrimineringsfrågorna nu ges en mycket stark legalistisk prägel. Tyngdpunkten i regeringens resonemang och förslag läggs på individuella kränkningar och rättigheter snarare än på strukturella förhållanden och på diskriminering som ett uttryck för maktordningar i samhället. Fokus läggs på att värna de olika diskrimineringsgrundernas likvärdighet och den inbördes balansen dem emellan, snarare än att ta hänsyn till de olika mekanismer som ligger till grund för diskriminering och vilka olika metoder och åtgärder som kan behövas för att komma till rätta med problemen.

Det är av mycket stor betydelse att kampen mot diskriminering ges ett bra och välfungerande lagstöd. Det är därför välkommet att ansträngningar görs för att sammanfoga lagstiftning som bör höra ihop för att få mest kraftfull verkan. Det är också viktigt att tillsynen av lagstiftningen administreras på ett välorganiserat och effektivt sätt. Samtidigt får detta inte innebära att kampen för lika rättigheter och kampen mot rasism och kvinnors underordning reduceras till en fråga om lagar mot diskriminering.

Och för detta föreligger det en uppenbar risk. Faktum är att regeringens förslag innebär en urholkning av det systematiska arbetet med att förebygga diskriminering och främja likabehandling som varit en bärande del i framför allt jämställdhetslagstiftningen.

Det är tydligt att regeringen är helt ointresserad av att förändra de strukturer och maktförhållanden som upprätthåller och återskapar diskriminering och ojämlikhet. I stället betonar man individens möjlighet att i efterhand, när kränkningen redan har skett, vända sig till domstol och få ett skadestånd. I praktiken innebär detta en förskjutning av ansvaret för att bekämpa diskriminering från arbetsgivare, utbildningsanordnare osv. till den enskilda individen.

Denna förskjutning blir särskilt tydlig om man ser propositionens förslag i relation till den övriga politik regeringen genomfört på framför allt arbetsmarknadsområdet. Regeringens politik har mycket konsekvent inriktats på att försvaga de fackliga organisationerna och öka kraven på arbetssökande samtidigt som samhällets ansvar för stödinsatser som utbildning och anställningsstöd har dragits tillbaka.

Regeringen har sedan juli 2007 kraftigt utökat arbetsgivarnas rätt att viss-tidsanställa, vilket framför allt drabbar kvinnor, ungdomar och personer med utomeuropeisk bakgrund. Men de allt fler osäkra anställningarna påverkar dessutom hela löntagarkollektivets möjligheter att ta till vara sina intressen genom att det är svårare att organisera fackligt arbete bland tillfälligt anställda. Regeringen har också avskaffat det förstärkta anställningsskyddet för äldre som kommit till eftersom risken för långvarig arbetslöshet är större för äldre som förlorar sitt jobb. Samtidigt som diskrimineringslagstiftningen skärps urholkar man alltså de viktigaste och mest grundläggande skydden mot godtycke och diskriminering: hög facklig organisationsgrad, aktiv arbetsmarknadspolitik och ett starkt generellt anställningsskydd.

Det finns enligt Vänsterpartiets mening en risk att diskrimineringsansatsen, som den föreslås i propositionen, flyttar fokus bort från politiska analyser och maktanalyser av över- och underordning till att handla om vad som kan lösas juridiskt i en rättsal. I och med att så stor tyngdvikt läggs vid just lagstiftning ges det mycket lite utrymme för en sådan maktdiskussion. Det gör att själva grundproblemen osynliggörs och att diskrimineringsproblematiken reduceras till en fråga om förment neutral ”likabehandling”. Risken är då att diskrimineringslagstiftningen till och med används för att försvåra arbete mot strukturell underordning. Vänsterpartiets arbete för feministiskt självförsvar för tjejer i skolan har ibland angripits på de grunderna. Det finns också avskräckande exempel på att diskrimineringslagstiftningen använts av individer tillhörande majoritetsbefolkningen för att driva likabehandlingsprincipen på ett sätt som uppenbart går stick i stäv med det legitima syftet att skydda mot underordning eller utestängning av underordnade grupper.

Även om diskrimineringsbegreppet gäller både individer och grupper säger detta begrepp ingenting om hur grupp-tillhörigheter konstitueras, uppfattas och reproduceras. Det synsätt som alltmer präglar diskussionerna om diskrimineringslagstiftningen, där individens rättigheter ska garanteras av att hon inte missgynnas gentemot någon annan, baserat på någon av de diskrimineringsgrunder som finns uppräddade i diskrimineringslagstiftningen, innebär ett allt större behov av att tydliggöra vikten av att människor organiserar sig utifrån kollektiva intressen.

6 Vänsterpartiets ställningstagande

För Vänsterpartiet är kampen mot strukturell och annan diskriminering en prioriterad uppgift. I detta arbete ingår att förbättra de juridiska verktygen för att få till stånd en så effektiv och ändamålsenlig lagstiftning mot diskriminering som möjligt. Vi presenterar i det följande våra förslag till hur en ny samlad diskrimineringslagstiftning bör utformas.

Fel! Okänt namn

6.1 En mer enhetlig och mindre komplicerad lagstiftning

Regeringen föreslår att en ny lag om förbud och andra åtgärder mot diskriminering införs. Lagen ska ha till syfte att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen föreslås gälla i arbetslivet i fråga om utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap i arbetstagar-, arbetsgivar- och yrkesorganisationer, varor, tjänster och bostäder, allmän sammankomst och offentlig tillställning, socialtjänsten, socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen, hälso- och sjukvården, studiestöd, värn- och civilplikt samt i fråga om offentlig anställning och offentligt uppdrag. Förbud mot mobbning och annan kränkande behandling än diskriminering i skolan placeras i skollagen (1985:1 100).

Merparten av de remissinstanser som yttrat sig menar att den föreslagna lagstiftningen är allt för otydlig och komplicerad. Lagrådet har i sitt yttrande också understrukit att någon fullständig samordning av bestämmelserna på de områden som täcks av de sju befintliga lagarna inte gjorts. En stor del av de särbestämmelser som finns i dessa lagar förs över till den nya lagen. Där föreskrivs visserligen ett generellt förbud mot diskriminering på angivna grunder på de olika områden inom vilka diskriminering förbjuds. Omfattningen av förbuden är dock inte densamma på alla områden och vad som undantas från förbudet varierar från område till område. Lagrådet ifrågasätter om inte en högre grad av enhetlighet skulle kunna uppnås till förmån för enkelheten och tillämpningen. Vänsterpartiet delar Lagrådets synpunkter i detta avseende och menar att den nya lagstiftningen bäst kan karaktäriseras som ett lapptäck. Det är mot denna bakgrund angeläget att regeringen tillsätter en utredning för att göra en grundlig översyn av lagen för att göra den betydligt mer generell och enhetlig. Detta bör riksdagen begära.

6.2 En separat lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet

Den del av diskrimineringslagstiftningen som rör arbetslivet måste samspela med övrig arbetsrättslig lagstiftning och de normer och tvistlösningsmekanismer som är etablerade på arbetsmarknaden. De viktigaste aktörerna på arbetsmarknaden är de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna.

Vänsterpartiet vill därför att den del av diskrimineringslagstiftningen som rör arbetslivet ska samlas i en separat lag. LO, TCO och Saco har gemensamt lyft fram detta förslag i sitt särskilda yttrande till Diskrimineringskommitténs slutbetänkande (SOU 2006:22). De fackliga organisationerna betonar att relationen mellan arbetsgivare och arbetstagarare är speciell och att den normbildning som föreligger i arbetslivet inte finns inom andra samhällsområden.

Den arbetsrättsliga regleringen har i den svenska arbetsmarknadsmodellen en struktur som består av regler i såväl lagstiftning, kollektivavtal som enskilda avtal. Diskrimineringskyddet i arbetslivet bygger på ett samspel mellan alla dessa regler. Vänsterpartiet delar de fackliga organisationernas synpunkt om att en särskild lagreglering för arbetslivet skulle bidra till ett mer effektivt diskrimineringskydd.

Den nya diskrimineringslagstiftningen är komplicerad och kommer att öka kraven på dem som lagstiftningen riktar sig till. En separat lagstiftning för arbetslivet skulle enligt vår mening underlätta för dem som ska tillämpa lagstiftningen, på arbetslivets område främst arbetsgivare, arbetstagare och fackliga förtroendevalda.

Vänsterpartiet menar vidare att en särskild diskrimineringslag för arbetslivet skulle signalera att diskriminering är en viktig facklig fråga och värna parternas ansvar och den modell för konfliktlösning och samarbetsordning som är etablerad på svensk arbetsmarknad. Därför bör regeringen återkomma med förslag om en separat lagstiftning gällande diskriminering i arbetslivet. Detta bör riksdagen begära.

När den nya diskrimineringslagstiftningen träder i kraft kommer behovet att vara stort av informations- och utbildningssatsningar riktade till såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationer för att lagen ska tillämpas på ett korrekt sätt på landets arbetsplatser. Det är rimligt att staten ansvarar för och finansierar en sådan utbildningssatsning. Regeringen bör skyndsamt återkomma med förslag på hur en utbildningssatsning med anledning av den nya diskrimineringslagstiftningen bör vara utformad. Detta bör riksdagen begära.

6.3 Skydd mot strukturell diskriminering på grund av kön

I jämställdhetslagens 1 § andra stycket anges att lagen siktar till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet. Detta har tagits bort i den nya lagen. Vänsterpartiet menar att detta är mycket olyckligt eftersom det osynliggör det samhällsproblem lagen är till för att bekämpa, nämligen att kvinnor är underordnade och diskriminerade. Vi anser därför att motsvarande paragraf bör skrivas in i den nya lagstiftningen. Regeringen bör därför återkomma med förslag som innebär att jämställdhetslagens 1 § andra stycket överförs i den nya lagen. Detta bör riksdagen begära.

6.4 Skydd för juridiska personer

Diskrimineringskommittén föreslog ett förbud mot diskriminering av juridiska personer i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, medlemskap i organisationer, varor, tjänster och bostäder samt offentlig anställning eller uppdrag. Regeringen föreslår emellertid inget sådant skydd utan menar att det krävs ytterligare analyser

Fel! Okänt namn på

innan förbudet genomförs eftersom det finns skilda uppfattningar om huruvida EG-rätten ställer ett sådant krav på medlemsstaterna eller inte.

Vänsterpartiet menar att det är av stor vikt att åstadkomma ett skydd för juridiska personer. Exempelvis är invandrade småföretagare som diskriminerats när de ansökt om banklån i stort behov av att erhålla skydd i diskrimineringslagstiftningen. Mot bakgrund av detta bör regeringen återkomma med förslag om skydd mot diskriminering för juridiska personer. Detta bör riksdagen begära.

6.5 Bristande tillgänglighet som diskriminering

Diskrimineringskommittén föreslog att underlåtenhet att vidta skäligen åtgärder för tillgänglighet ska definieras som diskriminering. Det innebär att arbetsgivare i 2 kap. 17 § skulle göras skyldiga att vidta stöd och anpassningsåtgärder som skäligen kan krävas för att skapa en situation för en person med funktionshinder som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder. Vidare skulle den som omfattas av lagens förbud mot diskriminering som gäller utbildning och andra samhällsområden (3 kap. 10–22 §§) inte få missgynna en person med funktionshinder genom att underlåta att vidta sådana skäligen åtgärder för tillgänglighet som skulle kunna bidra till att den personen kan ta del av den vara, tjänst, bostad eller verksamhet som avses, på lika villkor med personer utan sådant funktionshinder. Denna skyldighet att vidta åtgärder för tillgänglighet skulle enligt Diskrimineringskommitténs förslag dock inte gälla enskilda personer som tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder. Förslaget är mycket långtgående jämfört med nu gällande ordning och har alltså omfattande kostnadsmässiga och praktiska konsekvenser om det genomförs som Diskrimineringskommittén avsett, såväl för samhället i stort som för enskilda arbetsgivare.

Regeringen har emellertid inte gått fram med detta förslag. Vänsterpartiet beklagar detta och anser att underlåtenhet att tillgänglighetsanpassa bör definieras som en fråga om diskriminering och att detta förslag bör genomföras skyndsamt.

I den nationella handlingsplanen för handikappolitiken *Från patient till medborgare* (prop. 1999/2000:79) slås det fast att målet för handikappolitiken ska vara ett samhälle som gör det möjligt för människor med funktionshinder att bli fullt delaktiga i samhällslivet. Människors lika värde är en grundläggande utgångspunkt i vårt samhälle och alla människor har kunskaper, förmågor och erfarenheter som är viktiga för samhället. Därför måste samhället formas på ett sådant sätt att alla kan medverka i utvecklingen och nå full delaktighet. Människor som har funktionshinder utgör givetvis inget undantag i detta avseende. Personer med funktionshinder är medborgare med lika rättigheter och skyldigheter som personer utan funktionshinder.

Vänsterpartiet var med och tog fram den nationella handlingsplanen och vi tycker att den är väldigt bra. Men vi har märkt att själva genomförandet av planen går trögt. Därför ser vi att det kommer att krävas resursförstärkningar

för att målet om att Sverige ska vara tillgängligt för alla ska kunna uppnås till 2010.

Vi anser inte att frågan om bristande tillgänglighet som diskriminering behöver närmare principiell utredning. Däremot bör regeringens beredning noggrant belysa kostnadsaspekterna av genomförandet av en sådan lagstiftning. Det är vidare viktigt att noggrant följa hur praxis utvecklas när ett sådant förslag genomförs, så att lagstiftningen inte tolkas vare sig för snävt eller för vidsträckt och att de skälighetsbedömningar som ska göras inte utmärks av för stor grad av godtycke. Mot denna bakgrund bör regeringen skyndsamt återkomma med förslag om hur underlåtenhet att tillgänglighetsanpassa ska definieras som diskriminering. Detta bör riksdagen begära.

6.6 Positiv särbehandling

Diskrimineringskommittén har föreslagit att ett undantag från förbudet mot diskriminering i arbetslivet införs så att positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet ska vara möjlig i den nya lagen. Regeringen lägger inte fram detta förslag. Det är problematiskt eftersom det kan leda till att det blir olagligt att exempelvis uttryckligen efterfråga sökande med annan etnisk bakgrund än svensk i en platsannonser.

Vänsterpartiet anser att positiv särbehandling på grund av etnicitet ska vara möjligt inom arbetslivet under specifika former. Arbetsgivare bör aktivt kunna söka upp nya medarbetare i en underrepresenterad grupp för anställning genom att särskilt efterfråga personer med utländsk bakgrund. Utöver detta bör aktiva främjande åtgärder införas i lagen. Exempelvis ska flerspråkighet räknas som meriterande vid offentlig anställning och det ska vara obligatoriskt för arbetsgivare att upprätta handlingsplaner för etnisk mångfald i fråga om rekrytering. Med hänvisning till allvarliga avgränsningsproblem bör det dock inte lagstiftas om den form av positiv särbehandling som handlar om att personer som tillhör en underrepresenterad grupp på grund av etnicitet ges företräde till anställning vid lika eller likvärdiga meriter. Mot bakgrund av ovanstående bör regeringen återkomma med förslag om undantag från diskrimineringsförbudet för positiv etnisk särbehandling i arbetslivet i enlighet med det ovan angivna. Detta bör riksdagen begära.

När det gäller utbildningsområdet kan högskolorna från och med höstterminen 2008 själva bestämma urvalsgrunder för en tredjedel av platserna på en utbildning. I dag gäller detta 20 % av utbildningsplatserna. Detta skulle kunna ge utrymme för en breddad rekrytering. Däremot är det få utbildningar där ens den andel som tidigare gällde har utnyttjats och någon samlad kunskap om vilka urvalsgrunder som tillämpas finns inte till hands. Därför finns heller ingen kunskap om tillgängligheten till högskolan har förbättrats eller om det har lett till en breddad rekrytering. Vänsterpartiet anser att urvalsmetoder bör utvecklas inom ramen för denna antagningsgrupp och insatser bör göras för att stödja högskolorna i användandet av dessa metoder. Regeringen bör med det ovan angivna taget i beaktande se över på vilket sätt högskolor aktivt ska

Fel! Okänt namn på

kunna efterfråga underrepresenterad grupp i fråga om etnicitet vid antagning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

6.7 Åldersdiskriminering

I anslutning till förslaget om förbudet mot åldersdiskriminering som införs i svensk lagstiftning som en följd av förpliktelser enligt EU:s likabehandlingsdirektiv anger regeringen att den nya lagen bör vara tvingande. Det innebär att det inte ska vara möjligt att avtala bort lagens bestämmelser.

Vänsterpartiet anser att det är viktigt att förbudet mot åldersdiskriminering inte utformas så att det inkräktar på främjande åtgärder – som redan finns genom lagstiftning och kollektivavtal – för att stärka äldres ställning på arbetsmarknaden. De möjligheter till undantag från diskrimineringsförbudet som direktivet medger om det finns legitima skäl bör därför i den svenska lagen innefatta kollektivavtalade förmåner baserade på ålder. LO med flera har i sitt remissvar föreslagit att en presumtion bör gälla om att kollektivavtalsgrundad särreglering på grund av ålder motsvarar undantagsmöjligheternas krav.

De fackliga organisationerna har understrukit vikten av att kunna behålla avtalade villkor kopplade till ålder och år i yrket och att det vore orimligt om sådana kan ogiltigförklaras eftersom de fyller en viktig funktion för både hälsa och för att undvika långvarig arbetslöshet för äldre. Vänsterpartiet delar denna bedömning. Därför bör i frågan om undantag från förbudet mot åldersdiskriminering en presumtion gälla om att kollektivavtalad särreglering på grund av ålder motsvarar undantagsmöjligheternas krav. När det gäller åldersspecifik skyddslagstiftning i exempelvis LAS bör det, i enlighet med ovanstående resonemang, tydligt framgå av lagens förarbeten att överrisk för långvarig arbetslöshet och hälsoskäl ska anses vara legitima skäl för undantag från diskrimineringsförbudet. Regeringen bör därför återkomma med förslag i enlighet med det ovan angivna. Detta bör riksdagen begära.

6.8 Steriliseringskravet vid fastställandet av könstillhörighet

Lagen om fastställande av könstillhörighet reglerar i vissa fall hur ett byte av juridisk könstillhörighet går till för transsexuella och intersexuella personer. Lagen reglerar även under vilka förutsättningar könskorrigering operationer av yttre och inre genitalier får ske. Enligt den nuvarande lagen krävs att sökanden genomgått sterilisering eller av annan orsak saknar fortplantningsförmåga för att få sin könstillhörighet ändrad. Lagen har i princip varit oförändrad sedan den tillkom och är på många områden otillräcklig och otidsenlig. Vänsterpartiet tog tillsammans med den förra regeringen fram ett direktiv för översyn av lagen om fastställande av könstillhörighet i vissa fall (dir. 2006:8). I betänkandet Ändrad könstillhörighet – förslag till ny lag (SOU 2007:16)

föreslås att kravet på sterilisering ersätts med ett krav på att könskörtlarna ska vara avlägsnade.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) har i sitt remissvar på Diskrimineringskommitténs förslag anfört att steriliseringskravet i könstillhörighetslagen är könsdiskriminerande. Regeringen medger i propositionen att kravet kan uppfattas som könsdiskriminerande eftersom diskriminering av transsexuella är att anse som könsdiskriminering. Regeringen är dock inte beredd att ta ställning till frågan i propositionen utan hänvisar till Könstillhörighetsutredningens betänkande (SOU 2007:16).

Vänsterpartiet delar JämO:s synpunkter och anser att kravet på sterilisering i den nuvarande lagen är diskriminerande mot transsexuella. Vi anser även att Könstillhörighetsutredningens förslag om att införa ett krav på att könskörtlarna ska vara avlägsnade innan könstillhörigheten ändras är lika diskriminerande eftersom det i praktiken innebär sterilisering. Därför vill vi i detta sammanhang lyfta fram frågan om att kravet på sterilisering i könstillhörighetslagen bör avskaffas. Regeringen bör återkomma med förslag på ändring i lagen (1972:119) om fastställande av könstillhörighet i vissa fall som innebär att kravet på att sökanden ska vara steriliserad tas bort. Detta bör riksdagen begära.

6.9 Rätt till hälso- och sjukvård oavsett legal status

När det gäller rätten till hälso- och sjukvård i Sverige vill vi understryka att det råder en allvarlig diskriminering av asylsökande och papperslösa bland annat på grund av bosättningsbegreppet i hälso- och sjukvårdslagen.

I dag riskerar asylsökande och papperslösa att dö därför att de nekas tillräcklig vård eller inte vågar söka vård på svenska sjukhus. Anledningen är att sjukvård för asylsökande vuxna i dag endast ges för så kallat akuta tillstånd, och den som lever gömd eller papperslös är i princip helt utan rättigheter.

Vidare visar uppgifter från Sveriges Kommuner och Landsting att landstingen missköter hälsoundersökningarna av asylsökande.

För att Sverige ska leva upp till sina internationella åtaganden måste asylsökande och papperslösa ges rätt till full sjukvård på samma villkor som alla andra i Sverige, dvs. rätt till behandling även för icke akuta sjukdomstillstånd. Utöver detta krävs att regeringen ser till att alla som har rätt till en hälsoundersökning också får det. Dessutom krävs att en omfattande informationssatsning genomförs riktad till sjukvårdspersonal för att de inte ska bryta mot sekretesslagstiftningen och anmäla papperslösa som söker vård.

All hälso- och sjukvård ska ges efter behov och det ska ske efter bedömningar som vilar på vetenskap och beprövad erfarenhet. Detta är överordnat i all lagstiftning som rör sjukvården. Rätten till hälsa är en av de grundläggande mänskliga rättigheterna, och vi menar att Sverige bryter mot de åtaganden man förbundit sig till genom att utesluta grupper från denna rättighet. Mot denna bakgrund bör regeringen se över diskrimineringsförbudet i hälso- och sjukvårdslagen i syfte att åstadkomma en förändring som ger rätt till

Fel! Okänt namn på

hälso- och sjukvård oavsett legal status. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

6.10 Aktiva åtgärder

Regeringen gör bedömningen att bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet inte bör utökas till att gälla fler diskrimineringsgrunder och nya samhällsområden. Man lyfter fram de synpunkter som Svenskt Näringsliv, Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare samt Näringslivets Regelnämnd lämnat på Diskrimineringskommitténs förslag angående aktiva åtgärder. Regeringen menar i likhet med ovan nämnda remissinstanser att regelförslagen är alltför allmänt hållna och opreciserade och att många arbetsgivare redan gör mycket. Man menar att detta ska uppmuntras och stödjas men att det som redan görs är i stort sett tillräckligt. Regeringen betonar att ökade krav på aktiva åtgärder innebär att omfattande administrativa uppgifter och därmed utgifter läggs på arbetsgivarna. Regeringen vill i stället utreda frågan ytterligare, i ett ”samlat grepp”.

Vidare föreslår regeringen en urholkning av de krav som i dag ställs på aktiva åtgärder enligt jämställdhetslagen. I stället för varje år föreslår regeringen att jämställdhetsplaner bara ska upprättas vart tredje år. Samma försämring föreslås när det gäller kartläggning av löner för att upptäcka osakliga löneskillnader som beror på kön och den handlingsplan för jämställda löner som i dag ska upprättas årligen.

Utöver dessa försämringar föreslår regeringen att undantag från kravet på jämställdhetsplaner, lönekartläggning och handlingsplan ska gälla arbetsgivare med färre än 25 anställda. I dag gäller undantaget för arbetsgivare med färre än tio anställda. Det betyder att ca 1,1 miljoner anställda i framtiden i praktiken inte kommer att omfattas av jämställdhetslagens krav, vilket motsvarar ungefär en fjärdedel av alla anställda. Detta är en allvarlig försämring av det aktiva jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna.

Dessa resonemang illustrerar regeringens brist på ambitioner att undanröja orsakerna till diskriminering. Ett systematiskt arbete med att analysera och åtgärda rutiner och strukturer som – medvetet eller omedvetet – orsakar diskriminering på en arbetsplats är det viktigaste verktyget för att uppnå varaktig förändring. Den administrativa börda det eventuellt innebär för arbetsgivare bör ses som en självklar del av det ansvar arbetsgivarskapet innebär. Frihet från diskriminering är ingen lyx som kan väljas bort om det blir för besvärligt eller dyrt.

De granskningar som JämO genomfört av tusentals arbetsgivare visar dessutom tydligt att de arbetsplatser som upprättat och följt ambitiösa jämställdhetsplaner också lyckats betydligt bättre än andra med att förebygga diskriminering och skapa jämställda arbetsplatser. Det är inte heller någon större börda för arbetsgivare som väl har upprättat en första plan att sedan, i samverkan med berörda fackliga organisationer eller annan arbetstagarrepresentant, följa upp och förnya planen. Tvärtom är just ett systematiskt förebyg-

gande arbete det bästa redskapet för arbetsgivare som vill leva upp till lagens krav på icke-diskriminering och likabehandling.

Vänsterpartiet menar att dagens krav på att upprätta årliga jämställdhetsplaner bör utvidgas till att gälla årliga likabehandlingsplaner som omfattar alla diskrimineringsgrunder. Motsvarande krav ska gälla för samtliga utbildningsanordnare. Krav på aktiva åtgärder bör också utvidgas till att gälla inom värnplikt och civilplikt för alla diskrimineringsgrunder förutom ålder. Därför bör regeringen återkomma med förslag om krav på årliga likabehandlingsplaner i enlighet med det ovan anförda. Detta bör riksdagen begära.

6.11 Lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner

Vänsterpartiet motsätter sig den försämring på jämställdhetsområdet som regeringens förslag som gäller lönekartläggning och handlingsplaner för jämställda löner innebär. Vi menar att det är orimligt att dra ner ambitionsnivån i arbetet med att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader som beror på kön. Mot bakgrund av ovanstående föreslår vi att lagens 3 kap. 10 § ges följande lydelse:

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

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

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

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Detta bör riksdagen besluta.

Vidare bör lagens 3 kap. 11 § ges följande lydelse:

Arbetsgivaren ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande års handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än tio arbetstagare.

Fel! Okänt namn på

Detta bör riksdagen besluta.

6.12 Sammanslagen ombudsmannamyndighet

Regeringen föreslår att JämO, DO, HO och HomO slås samman till en myndighet – Ombudsmannen mot diskriminering. Den nya ombudsmannen ska ha tillsyn över diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Barnombudsmannen (BO) blir kvar som separat myndighet eftersom BO inte har ansvar för tillsyn över diskrimineringslagstiftning.

Vänsterpartiet välkomnar en sammanslagning av ombudsmännen till en gemensam administration. Samtidigt är det av stor vikt att specialistkompetens inom respektive diskrimineringsområde ska bevaras inom myndigheten. Myndigheten behöver enligt vår bedömning utredare och jurister med specialiserad expertis snarare än generalister inom diskrimineringsområdet.

Diskrimineringskommittén föreslog att den nya Ombudsmannen mot diskriminering skulle organiseras som ett ombudsmannakollektiv med fem ombud och en chefsombudsman, just för att uttryckligen värna specialistkompetensen hos de respektive ombudsmännen. Regeringen föreslår i stället att myndigheten själv ska organisera sig med hjälp av en organisationskommitté. Myndigheten ska ledas av myndighetschef men detta måste inte regleras i lag. Ett särskilt råd ska knytas till myndigheten. Förslaget kan alltså inte sägas värna specialistkompetensen hos de olika ombudsmännen i samma utsträckning som Diskrimineringskommittén gav uttryck för. Mot denna bakgrund bör administrationen av den nya myndigheten utformas så att ett ombudsmannakollektiv skapas i syfte att bevara specialistkompetensen i den nya myndigheten. Detta bör riksdagen begära.

6.13 Ny jämställdhetsmyndighet med vidgat uppdrag

En förutsättning för Vänsterpartiet att acceptera att en sammanslagning av ombudsmännen nu sker är att en separat jämställdhetsmyndighet med ett vidgat uppdrag inrättas.

Frågan om en institutionalisering av jämställdhetsarbetet via inrättandet av en jämställdhetsmyndighet väcktes senast i Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål (SOU 2005:66) men har även lyfts fram tidigare inom ramen för olika utredningar och förslag (se bl.a. SOU 2001:44 och Ds 2001:64). I en nordisk jämförelse tydliggörs att Sverige har en liten organisation för att stödja och möjliggöra genomförandet av de jämställdhetspolitiska målen. Vänsterpartiet har tidigare föreslagit att en myndighet för jämställdhetsfrågor inrättas som har till uppgift att arbeta mot könsdiskriminering och främja jämställdhet inom samhällets samtliga områden. Vi menar att detta krav nu är mer angeläget än någonsin i och med att JämO

Fel! Okänt namn på

upphör som egen myndighet. Vi vill också poängtera att denna myndighet ska arbeta brett utifrån ett könsmaktsperspektiv.

Den nya myndighetens uppgift ska vara att bevaka utvecklingen på jämställdhetsområdet både i Sverige och internationellt, samordna och stödja andra myndigheter, verksamheter och organisationer samt ansvara för metod- och kunskapsutveckling och -spridning, bidragsgivning och information. Jämställdhetsmyndigheten kan organiseras på liknande sätt som motsvarande myndigheter i Norge och Danmark. Dessa arbetar bl.a. med kunskapsuppbyggnad och kunskapsspridning genom att vara mötesplats för forskning och praktik, en kombination som är eftersatt i det svenska jämställdhetsarbetet och som vore en viktig uppgift för en jämställdhetsmyndighet.

Granskning av andra myndigheters jämställdhetsarbete är en annan angelägen uppgift. Mot bakgrund av ovanstående bör regeringen återkomma med förslag på inrättande av en jämställdhetsmyndighet. Detta bör riksdagen begära.

Stockholm den 28 mars 2008

Lars Ohly (v)

Marianne Berg (v)

Hans Linde (v)

Gunilla Wahlén (v)

Kalle Larsson (v)

Jacob Johnson (v)

Elina Linna (v)

Alice Åström (v)

Josefin Brink (v)