



Diskriminering

Sammanfattning

I detta betänkande behandlas motioner från allmänna motionstiden 2003 respektive 2004 som tar upp frågor om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning och ombudsman, påföljd vid diskriminering, Sveriges arbete i ILO, etnisk diskriminering, kvotering och positiv särbehandling, diskriminering på grund av funktionshinder, diskriminering på grund av ålder och HBT-frågor (frågor som rör homo- och bisexuella och transpersoner).

Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden med hänvisning bl.a. till Diskrimineringskommitténs arbete.

I ärendet finns fem reservationer avgivna av företrädare för Moderaterna, Folkpartiet, Kristdemokraterna och Centerpartiet.

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Sammanfattning..... | 1 |
| Innehållsförteckning..... | 2 |
| Utskottets förslag till riksdagsbeslut..... | 3 |
| Redogörelse för ärendet..... | 5 |
| Utskottets överväganden | 6 |
| Bakgrund | 6 |
| Gällande rätt | 6 |
| Utredningar..... | 10 |
| En sammanhållen diskrimineringslagstiftning m.m..... | 13 |
| Påföljd vid diskriminering m.m..... | 15 |
| Sveriges arbete i ILO..... | 16 |
| Etnisk diskriminering | 18 |
| Kvotering och positiv särbehandling | 21 |
| Diskriminering på grund av funktionshinder..... | 22 |
| HBT-frågor (frågor som rör homo- och bisexuella och transpersoner) | 25 |
| Reservationer..... | 28 |
| 1. Påföljd vid diskriminering m.m. (punkt 2) (m, fp, kd, c)..... | 28 |
| 2. Sveriges arbete i ILO (punkt 3) (fp) | 29 |
| 3. Etnisk diskriminering (punkt 4) (m, fp, kd, c)..... | 29 |
| 4. Kvotering och positiv särbehandling (punkt 5) (m)..... | 31 |
| 5. HBT-frågor (punkt 8) (c)..... | 32 |
| Särskilda yttranden..... | 33 |
| 1. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning m.m. och diskriminering på grund av ålder (punkterna 1 och 7) (m, fp, kd, c)..... | 33 |
| 2. Diskriminering på grund av ålder (punkt 7) (mp)..... | 34 |
| 3. HBT-frågor (punkt 8) (v, mp)..... | 35 |
| Bilaga | |
| Förteckning över behandlade förslag..... | 36 |

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:K289 yrkande 10 (fp), 2003/04:K418 yrkande 18 (fp), 2003/04:A263 yrkandena 17 och 18 (c), 2003/04:A291 yrkandena 1 och 2 (fp), 2003/04:A307 yrkande 11 (fp), 2004/05:Ju489 yrkande 17 (c) och 2004/05:A261 yrkande 5 (c).

2. Påföljd vid diskriminering m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A286 (s) och 2004/05:N239 yrkande 15 (kd).

Reservation 1 (m, fp, kd, c)

3. Sveriges arbete i ILO

Riksdagen avslår motion 2003/04:K418 yrkande 11 (fp).

Reservation 2 (fp)

4. Etnisk diskriminering

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:Sf402 yrkandena 14, 18 och 19 (kd), 2003/04:A210 (s), 2003/04:A220 (fp), 2004/05:Sf365 yrkandena 19 och 20 (kd), 2004/05:A204 yrkandena 1 och 2 (fp), 2004/05:A213 (m), 2004/05:A224 (s), 2004/05:A262 (mp) och 2004/05:A373 (s).

Reservation 3 (m, fp, kd, c)

5. Kvotering och positiv särbehandling

Riksdagen avslår motion 2003/04:Sf325 yrkandena 25 och 26 (m).

Reservation 4 (m)

6. Diskriminering på grund av funktionshinder

Riksdagen avslår motion 2004/05:A285 (s).

7. Diskriminering på grund av ålder

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A211 (kd), 2003/04:A283 yrkande 3 (mp), 2003/04:A308 yrkande 1 (kd), 2004/05:Ju332 yrkande 4 (mp), 2004/05:So357 yrkandena 1 och 2 (fp), 2004/05:A320 yrkande 3 (mp) och 2004/05:A353 yrkande 1 (kd).

8. HBT-frågor

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A306 yrkandena 2 och 3 (fp, v, c, mp), 2004/05:U257 yrkande 29 (v), 2004/05:So604 yrkande 6 (c), 2004/05:A346 yrkandena 1 och 2 (v, fp, c, mp) och 2004/05:A351 yrkande 2 (s).

Reservation 5 (c)

Stockholm den 8 mars 2005

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anders Karlsson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anders Karlsson (s), Margareta Andersson (c), Laila Bjurling (s), Anders G Högmark (m), Tina Acketoft (fp), Christer Skoog (s), Stefan Attefall (kd), Camilla Sköld Jansson (v), Cinnika Beiming (s), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Ann-Marie Fagerström (s), Henrik Westman (m), Ronny Olander (s), Ulf Holm (mp), Luciano Astudillo (s) och Ann-Christin Ahlberg (s).

Redogörelse för ärendet

I detta betänkande behandlar arbetsmarknadsutskottet 43 motionsyrkanden från den allmänna motionstiden 2003/04 respektive 2004/05 som rör diskriminering. Parti- och kommittémotioner på detta område har även behandlats i budgetbetänkande 2004/05:AU1. Det har då varit motioner med budgetanknytning, t.ex. förslag om en gemensam ombudsmannamyndighet och anslag till de ombudsmän som hör till utgiftsområde 14 Arbetsliv.

Motioner som väckts under innevarande riksmöte anges i det följande utan årtal 2004/05.

Utskottets överväganden

Bakgrund

Till skillnad från i flera andra länder finns ingen samlad diskrimineringslagstiftning av generell natur i Sverige i dag. Bestämmelser som syftar till att förhindra diskriminering finns i stället i flera olika lagar som förbjuder diskriminering på olika grunder och inom olika områden. Vid tillämpning av reglerna är EG-domstolens praxis av stor betydelse (se t.ex. AD 2002 nr 45).

En grundläggande princip i svensk rättsordning är alla människors lika värde, vilken kommer till uttryck i regeringsformen. Fyra av de lagar som har det direkta syftet att förbjuda diskriminering gäller i arbetslivet, i meningens relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare/arbets sökande. Det är jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, de tre senare ofta kallade 1999 års lagar. Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering gäller bl.a. arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, varor, tjänster och bostäder, socialtjänsten, arbetslöshetsförsäkringen och hälso- och sjukvården. Härutöver gäller inom högskolan lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Vid sidan av dessa lagar finns även lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Samtliga dessa lagar innehåller bl.a. förbud mot direkt och indirekt diskriminering som utformats med EG-rätten som förebild. De viktigaste bestämmelserna på diskrimineringsområdet, förutom bestämmelserna i regeringsformen, finns i de lagar som redovisas i tabellen på nästa sida och som beskrivs kortfattat i det följande.

Gällande rätt

Regeringsformen

En central bestämmelse i diskrimineringsssammanhang är 1 kap. 2 § fjärde stycket regeringsformen enligt vilken det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person. Ett uttryckligt grundlagsskydd mot lag eller annan föreskrift som innebär etnisk diskriminering av minoritet respektive mot könsdiskriminering finns i 2 kap. 15 och 16 §§ regeringsformen.

Diskrimineringslagstiftning

| Lag | Diskrimineringsgrund | Diskrimineringsform m.m. Regler om aktiva åtgärder | Skyddsområde | Tillsyn | Rättegång/ Preskription | Talerätt förutom den enskilde själv |
|---|--|---|--|------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| jämställdhetslagen (1991:433) | kön | direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, aktiva åtgärder | arbetslivet | JämO Jämställdhetsnämnden | LRA/ LAS, MBL | at-organisa- tion JämO |
| lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning | etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning | direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, instruktioner att diskriminera, aktiva åtgärder | arbetslivet | DO Nämnden mot diskriminering | LRA/ LAS, MBL | at-organisa- tion DO |
| lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder | funktionshinder | direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, instruktioner att diskriminera | arbetslivet | HO Nämnden mot diskriminering | LRA/ LAS, MBL | at-organisa- tion HO |
| lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning | sexuell läggning | direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, instruktioner att diskriminera | arbetslivet | HomO Nämnden mot diskriminering | LRA/ LAS, MBL | at-organisa- tion HomO |
| lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan | könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder | direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, instruktioner att diskriminera, aktiva åtgärder | högskoleområdet | JämO DO HomO HO | RB | JämO DO HomO HO |
| lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering | etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder | direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, instruktioner att diskriminera | arbetsmarknadspolitisk verksamhet, näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap m.m., varor, tjänster och bostäder, socialtjänsten m.m., socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen, hälso- och sjukvård | DO HomO HO | RB | DO HomO HO |

Brottsbalken

16 kap. 9 § brottsbalken förbjuder en näringsidkare att i sin verksamhet diskriminera någon på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse genom att inte gå personen till handa på de villkor som näringsidkaren tillämpar i förhållande till andra. Den som bryter mot bestämmelsen kan dömas för *olaga diskriminering* till böter eller fängelse i högst ett år.

Jämställdhetslagen

Den första jämställdhetslagen började gälla 1980. Nu gällande jämställdhetslag (1991:433) trädde i kraft 1992. Lagen skyddar mot diskriminering inom arbetslivet på grund av kön och syftar till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet. Diskrimineringskommittén (se vidare nedan) lämnade i sitt delbetänkande SOU 2004:55 Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering bl.a. förslag till ändringar i jämställdhetslagen. I den nyligen avlämnade lagrådsremissen Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering finns förslag om ändringar i jämställdhetslagen.

Utskottet kommer att behandla jämställdhetsfrågor i ett särskilt betänkande senare under våren.

1999 års lagar

På arbetslivsområdet infördes den 1 maj 1999 tre nya diskrimineringslagar:

- lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (lagens rubrik ändrad 1.7.2003),
- lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och
- lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Den förstnämnda lagen ersatte lagen (1994:134) mot etnisk diskriminering.

Lagarna har likartad utformning och syftar till att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder och, sedan den 1 juli 2003, även religion eller annan trosuppfattning. Lagarna gäller på hela arbetsmarknaden, avser alla kategorier arbetsgivare, arbetstagare och arbetsökande och innefattar förbud mot direkt och indirekt diskriminering. Förbudet mot diskriminering av arbetsökande omfattar hela rekryteringsförfarandet och gäller oavsett om det fattas ett anställningsbeslut eller inte. Lagarna gäller också beslut om befordran, när arbetstagare tas ut till utbildning för befordran, löne- eller anställningsvillkor, när arbetsgivaren leder och fördelar arbete eller säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot arbetstagaren. Den förstnämnda lagen innehåller

även regler om aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. I den nyssnämnda lagrådsremissen finns även förslag om ändringar i de nu nämnda lagarna.

Lagen om likabehandling av studenter i högskolan

På högskoleområdet gäller sedan 2002 lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Lagen har till ändamål att främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Högskolorna ska enligt bestämmelserna i lagen bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett t.ex. sexuell läggning eller funktionshinder. Högskolan ska vidare vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att studenter eller sökande utsätts för trakasserier om det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Lagen mot diskriminering

Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering trädde i kraft den 1 juli 2003. I likhet med 1999 års lagar syftar den till att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Lagen skyddar mot diskriminering på ett antal angivna områden utanför förhållandet arbetsgivare och arbetstagare/arbetsökande, t.ex. i arbetsmarknadspolitisk verksamhet och vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder, inom socialtjänsten samt i hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet. Förbudsreglerna omfattar dock inte samtliga diskrimineringsgrunder inom de angivna skyddsområdena. Innan denna lag trädde i kraft kunde diskriminering utanför förhållandet arbetsökande/arbetstagare – arbetsgivare angripas endast med stöd av brottsbalksstadgandet om olaga diskriminering. Genom förbudslagen är det numera möjligt att föra skadeståndstalan i en civilrättslig process med anledning av diskriminering på de angivna områdena. Lagen ändrades senast den 1 januari 2005. Skydd mot diskriminering på grund av sexuell läggning infördes då också på det sociala området (prop. 2004/05:22, 2004/05:AU2, rskr. 2004/05:72). Den förutnämnda lagrådsremissen innehåller även förslag som rör denna lag.

Ombudsmännen

Det finns fyra ombudsmän underställda regeringen som har till uppgift att se till att de fyra arbetsrättsliga diskrimineringslagarna och lagen om likabehandling av studenter i högskolan följs. Ombudsmännen är Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). Därutöver finns ytterligare en ombuds-

man, Barnombudsmannen (BO), som har till uppgift att företräda barns och ungas rättigheter och intressen med utgångspunkt i FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen).

Utredningar

Flera utredningar har under senare år haft uppdrag som rör diskriminering. Flertalet av dem är ännu inte avslutade. Det mest omfattande utredningsuppdraget har Diskrimineringskommittén (dir. 2002:11, 2003:69 och 2005:8) som påbörjade sitt arbete under våren 2002. De flesta motioner som behandlas i detta betänkande tar upp frågor som Diskrimineringskommittén har att överväga. En mer ingående beskrivning av kommitténs direktiv finns nedan under rubriken Diskrimineringskommittén.

1999 års diskrimineringsutredning

Utredningen hade bl.a. i uppgift att redovisa och belysa skälen för och emot en straffrättslig reglering respektive annan slags reglering av främst den diskriminering som omfattas av straffbestämmelsen i 16 kap. 9 § brottsbalken. I utredningens slutbetänkande (SOU 2001:39) Ett effektivt diskrimineringsförbud – Om olaga diskriminering och begreppen ras och sexuell läggning – redovisas sammanfattningsvis uppfattningen att det finns goda skäl för att överväga att upphäva straffbestämmelsen om olaga diskriminering. Denna fråga ingår nu i Diskrimineringskommitténs uppdrag.

Diskrimineringsutredningen 2001

Regeringen beslutade den 21 december 2000 att en särskild utredare skulle lämna förslag till hur rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principerna om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering) och rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet) skulle genomföras i Sverige. Utredningen antog namnet Diskrimineringsutredningen 2001. Överväganden och förslag från utredaren, Marianne Tejning, redovisades i slutbetänkandet SOU 2002:43 Ett utvidgat skydd mot diskriminering.

Utredningen om strukturell diskriminering

Den särskilda utredaren Paul Lappalainen har bl.a. i uppdrag (dir. 2003:118 och dir. 2005:12) att redovisa den kunskap som finns om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet. Utredningen ska föreslå åtgärder mot sådan diskriminering och åtgärder för att fylla luckor i kunskapen om sådan diskriminering i Sverige. Utredaren ska redovisa sitt arbete senast den 13 juni 2005.

Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering

Den särskilda utredaren Masoud Kamali har i uppdrag (dir. 2004:54) att identifiera strukturell diskriminering på grund etnisk eller religiös tillhörighet i Sverige. I den mån sådan diskriminering kan påvisas behöver mekanismerna bakom den identifieras och analyseras. Utredaren ska vidare föreslå åtgärder för att motverka strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet och för att öka möjligheterna till inflytande och makt för dem som främst riskerar att utsättas för sådan diskriminering. Utredningen ska redovisa sitt uppdrag senast den 30 juni 2006.

Diskrimineringskommittén

I samband med att 1999 års diskrimineringslag antogs gjorde riksdagen ett uttalande om samordnad lagstiftning. I första hand borde lagstiftningen mot etnisk diskriminering, diskriminering på grund av funktionshinder och på grund av sexuell läggning övervägas, detta när lagarna hade verkat någon tid (bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140). I november 2000 gjorde riksdagen ett tillkännagivande till regeringen att en utredning borde tillsättas med uppgift att undersöka om det finns förutsättningar att slå samman några eller alla ombudsmän som är underställda regeringen till en institution (bet. 2000/01:KU3, rskr. 2000/01:34). Redan när uppdraget till Diskrimineringsutredningen 2001 beslutades uttalade regeringen att man avsåg att återkomma i denna fråga liksom i frågorna om en samordning av diskrimineringslagarna och i ytterligare ett antal frågor.

Eftersom flera av de frågor som skulle utredas ansågs vara av sådan art att de krävde förankring hos allmänheten och de politiska partierna lämnades utredningsuppdraget till en parlamentarisk kommitté som antog namnet Diskrimineringskommittén (dir. 2002:11). Kommitténs utredningsuppdrag, som beskrivs i nästa avsnitt, är mycket omfattande.

Diskrimineringskommittén har redovisat en del av sitt uppdrag i delbetänkandet SOU 2004:55 Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering. Förslag på området har nyligen lagts fram av regeringen i den tidigare nämnda lagrådsremissen Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering.

Diskrimineringskommittén skulle enligt de ursprungliga direktiven ha slutfört sitt uppdrag den 1 december 2004, men har i tilläggsdirektiv fått ytterligare arbetsuppgifter. I samband därmed har utredningstiden förlängts till först den 1 juli 2005 (dir. 2003:69) och senast till den 31 januari 2006 (dir. 2005:8).

Sammanfattning av Diskrimineringskommitténs uppdrag

Sammanfattningsvis ska kommittén (dir. 2002:11):

– överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden,

- överväga om skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet bör införas på andra samhällsområden än i arbetslivet och högskolan,
 - överväga om ett skydd mot diskriminering av alla s.k. transpersoner bör införas,
 - överväga om regler om aktiva åtgärder bör införas i arbetslivet för andra diskrimineringsgrunder än kön och etnisk tillhörighet,
 - överväga om regler om aktiva åtgärder bör införas på utbildningsområdet när det gäller andra utbildningsformer än högskoleutbildning, för dem som fullgör värnplikt eller civilplikt samt på andra samhällsområden,
 - överväga om regler om positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet bör införas i arbetslivet,
 - överväga om det, mot bakgrund av vad kommittén i övrigt kommer fram till, finns skäl att ersätta straffbestämmelsen om olaga diskriminering i 16 kap. 9 § brottsbalken med någon annan typ av reglering,
 - överväga om och i så fall i vilken utsträckning det är möjligt att utmönstra termen ras ur de författningar där den förekommer,
 - behandla termen sexuell läggning i lagstiftningen och överväga om detta begrepp bör ersätta termerna homosexualitet och homosexuell läggning i författningar där detta kan bli aktuellt,
 - se över ansvarsområden och uppgifter för JämO, DO, HO och HomO,
 - överväga en samordning eller sammanslagning av några av eller samtliga dessa ombudsmän samt om den eller de framtida ombudsmannainstitutioner som föreslås skall vara underställda regeringen eller riksdagen,
 - överväga behovet av något eller några särskilda organ med de uppgifter som Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering har i dag och i vilka former en sådan verksamhet i så fall skall bedrivas, och
 - överväga hur domstolsprocessen i diskrimineringsmål skall utformas.
- Kommittén ska enligt sina två tilläggsdirektiv utöver sitt tidigare uppdrag även (dir. 2003:69 och dir. 2005:8):
- i sina överväganden rörande ombudsmännen i tillämpliga delar inkludera även Barnombudsmannen,
 - överväga om länsstyrelserna bör få ett tillsynsansvar när det gäller aktiva åtgärder,
 - överväga om intresseorganisationer bör få talerätt i diskrimineringsmål, och
 - överväga behovet av ett förbud mot instruktioner att diskriminera även utan ett lydads- eller beroendeförhållande samt av ett förbud mot sådana instruktioner att diskriminera som inte leder till ett missgynnande i det enskilda fallet,
 - lämna förslag till bestämmelser om planer för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan tros-

uppfattning samt överväga om liknande bestämmelser bör införas också för andra diskrimineringsgrunder,

– i sina överväganden när det gäller tillgänglighetsfrågan beakta förslagen i och remissvaren över betänkandet Skolans ansvar för kränkningar av elever (SOU 2004:50) i de delar som rör diskriminering av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet och användbarhet av lokaler i skolan, och överväga om ett skydd mot diskriminering även bör omfatta situationer där privatpersoner vänder sig till allmänheten vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder, och

– överväga om ett skydd mot diskriminering även bör omfatta situationer där privatpersoner vänder sig till allmänheten vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder.

Diskrimineringskommittén har som redan nämnts redovisat en del av sitt uppdrag i delbetänkandet SOU 2004:55 – Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering. Förslag med anledning av betänkandet har lagts fram av regeringen i lagrådsremissen Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering.

Utskottet övergår nu till att behandla de motioner som väckts om diskriminering under den allmänna motionstiden riksmötet 2003/04 respektive 2004/05. Motionerna redovisas under rubrikerna En sammanhållen diskrimineringslagstiftning m.m., Påföljd vid diskriminering m.m., Sveriges arbete i ILO, Etnisk diskriminering, Kvotering och positiv särbehandling, Diskriminering på grund av funktionshinder, Diskriminering på grund av ålder och HBT-frågor.

En sammanhållen diskrimineringslagstiftning m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar här allmänna motionsyrkanden om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning, en sammanslagen ombudsmannamyndighet och om forum i diskrimineringstvister. Dessa frågor ingår i Diskrimineringskommitténs uppdrag. Utskottet avstyrker därför motionerna.

Motionerna

Folkpartiet menar i kommittémotionerna 2003/04:A291 yrkandena 1 och 2, 2003/04:K289 yrkande 10 och partimotionen 2003/04:K418 yrkande 18 att HO, DO och HomO bör slås samman till en gemensam myndighet. Det är en viktig principfråga att dagens olika diskrimineringslagar samordnas till en gemensam lagstiftning. I de nämnda motionerna liksom i partimotionen 2003/04:A307 yrkande 11 anser partiet att mål som gäller diskriminering i arbetslivet bör flyttas från Arbetsdomstolen till allmän domstol. Därutöver bör skadestånden i diskrimineringsmål höjas.

Centerpartiet anser i kommittémotionerna 2003/04:A263 yrkandena 17 och 18 och A261 yrkande 5 att en sammanhållen diskrimineringslagstiftning på ett tydligt sätt skulle markera att diskriminering inte kan accepteras. De fem ombudsmännen DO, JämO, HomO, HO och BO bör samordnas i en myndighet under riksdagen. Diskrimineringsmål bör i fortsättningen handläggas i allmän domstol i stället för i Arbetsdomstolen. Vidare bör regeringen återkomma med förslag om hur EU:s diskrimineringslagstiftning kan implementeras i svensk lagstiftning inom alla områden som rör det svenska arbetslivet. Forumfrågan tas upp av partiet också i kommittémotionen Ju489 yrkande 17, där det anförs att alla mål om diskriminering i arbetslivet bör föras över till allmän domstol.

Utskottets ställningstagande

I Sverige liksom inom EU och i andra internationella sammanhang pågår en debatt och en utveckling där frågor om likabehandling och mänskliga rättigheter står i fokus. Alla människors lika värde är en grundläggande princip i den svenska rättsordningen. Principen kommer till uttryck i det s.k. målsättningsstadgandet i 1 kap. 2 § regeringsformen där det anges att det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person.

En effektiv och heltäckande lagstiftning mot diskriminering är nödvändig för att handlingar som direkt eller indirekt kränker principen om alla människors lika värde ska kunna bekämpas. Skyddet mot diskriminering är i grunden en fråga om mänskliga rättigheter.

Som angetts ovan finns de svenska diskrimineringsbestämmelserna i dag i flera olika lagar. Lagstiftningen har kritiserats för att vara splittrad och svåröverskådlig.

Frågornas vikt och önskemålet om en väl övervägd lagstiftning har lett till det mycket omfattande utredningsuppdrag som lämnats till Diskrimineringskommittén. Kommittén ska som nämnts göra en omfattande översyn av diskrimineringslagstiftningen. Med anledning av de motioner som behandlar frågan om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning och det närmare innehållet i en sådan lagstiftning och en samordnad myndighet kan nämnas att Diskrimineringskommittén ska överväga en gemensam lag mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder. I direktiven uttalas att skyddet mot diskriminering i princip ska vara lika för de olika diskrimineringsgrunderna, dock med beaktande av de speciella förutsättningar som gäller för olika samhällsområden. Vidare framhålls att en ändamålsenlig tillsyn över efterlevnaden av diskrimineringslagstiftningen är avgörande för lagstiftningens effektivitet. Kommittén ska även överväga ansvarsområden och uppgifter för ombudsmännen liksom en samordning eller sammanslagning av några eller samtliga av dem samt om den eller de framtida ombuds-

mannainstitutioner som föreslås ska bli underställda riksdagen eller regeringen.

Några motioner tar upp frågan om domstolsprocessen i mål om diskriminering. Diskrimineringskommittén ska överväga hur domstolsprocessen i diskrimineringsmål ska utformas. När det gäller denna fråga vill utskottet hänvisa till det tillkännagivande till regeringen som gjordes på förslag av utskottet i betänkandet 2002/03:AU3, rskr. 2002/03:104. Utskottet anförde där att ett överflyttande av diskrimineringsmål med arbetsrättslig anknytning till allmän domstol väcker flera frågor. En sådan fråga, anförde utskottet, är hur man bör se på mål som egentligen rör diskriminering eller annan kränkning av grundläggande rättigheter men där annan lagstiftning åberopas, t.ex. lagen om anställningsskydd. Utskottet uttalade att det är värdefullt att frågan blir belyst i utredningen och att de olika förslag som har förts fram i denna fråga bör övervägas noga. I Diskrimineringskommitténs tilläggsdirektiv (dir. 2003:69) ger regeringen kommittén i uppdrag att också beakta arbetsmarknadsutskottets uttalande om domstolsprocessen i diskrimineringsmål. Även frågan om forum i diskrimineringsstvister ingår som framgått i Diskrimineringskommitténs uppdrag.

Som redan sagts fick Diskrimineringskommittén nyligen förlängd utredningstid och ska lämna sitt slutbetänkande den 31 januari 2006.

Utskottet är inte i någon av de frågor som behandlats ovan berett att föregripa Diskrimineringskommitténs arbete och avstyrker därför motionerna 2003/04:K289 yrkande 10 (fp), 2003/04:K418 yrkande 18 (fp), 2003/04:A263 yrkandena 17 och 18 (c), 2003/04:A291 yrkandena 1 och 2 (fp), 2003/04:A307 yrkande 11 (fp), Ju489 yrkande 17 (c) och A261 yrkande 5 (c).

Påföljd vid diskriminering m.m.

Utskottets förslag i korthet

Här behandlar utskottet några motioner som innehåller krav på skärpning av diskrimineringslagstiftningen och tar upp påföljdsfrågor. Dessa frågor ingår i Diskrimineringskommitténs uppdrag. Utskottet avstyrker motionerna med hänvisning till detta. Jämför reservation 1 (m, fp, kd, c).

Motionerna

Stefan Attefall m.fl. (kd) anser i motion N239 yrkande 15 att människor måste ges reella möjligheter att själva kunna driva processer där de blivit diskriminerade och att diskrimineringslagstiftningen måste skärpas.

Yilmaz Kerimo och Tommy Waidelich (s) menar i motion 2003/04:A286 att en diskriminerande handling också bör få en straffrättslig påföljd. Genom ett

sådant system skärper samhället sitt förhållningssätt och markerar ett tydligare avståndstagande till all form av diskriminering.

Utskottets ställningstagande

Diskrimineringskommittén ska i den mån lagstiftningen brister i effektivitet eller det saknas skydd mot diskriminering på vissa områden sträva efter att åtgärda dessa brister. Frågan om diskrimineringslagstiftningen ska skärpas är alltså under utredning. När det gäller frågan om straffrättslig påföljd vid diskrimineringsbrott kan utskottet konstatera att redan 1999 års diskrimineringsutredning såg över bestämmelsen om olaga diskriminering och analyserade rättsväsendets tillämpning av bestämmelsen. Utredningen ansåg att det finns goda skäl att överväga att upphäva straffbestämmelsen om olaga diskriminering om det i stället skapas ett effektivt civilrättsligt diskrimineringskydd. Diskrimineringskommittén ska enligt direktiven särskilt överväga om det finns skäl att ersätta straffbestämmelsen om olaga diskriminering med någon annan typ av reglering. Frågan om straffrättslig påföljd är alltså också den under övervägande. Kommittén är även fri att ta upp sådana andra frågor inom ramen för uppdraget som aktualiseras under utredningsarbetet. Inte heller i dessa frågor är utskottet berett att föregripa Diskrimineringskommitténs arbete. Utskottet avstyrker därför motionerna 2003/04:A286 (s) och N239 yrkande 15 (kd).

Sveriges arbete i ILO

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet en motion om Sveriges handlande i ILO. Motionen avstyrks. Jämför reservation 2 (fp).

Motionen

Folkpartiet menar i partimotionen 2003/04:K418 yrkande 11 att riksdagen bör göra ett tillkännagivande till regeringen om att det är angeläget att Sverige fortsätter sitt arbete med att verka för att de diskrimineringsgrunder som omfattas av ILO-konventionen nr 111 genom ett tilläggsprotokoll utvidgas till att också avse sexuell läggning.

Utskottets ställningstagande

I frågan om ILO-konventionen kan följande sägas. Denna konvention (nr 111) om diskriminering (anställning och yrkesutövning) med tillhörande rekommendation antogs år 1958 av Internationella arbetskonferensen. Konventionen ratificerades av Sverige 1962. Den är en av de åtta ”core labour standards” som åberopas i ILO:s deklaration om grundläggande principer och

rättigheter i arbetslivet och som antogs 1998. Konventionen har i mars 2005 ratificerats av 160 av ILO:s 177 medlemsländer.

Konventionen avser med diskriminering ”varje åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av *ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung*, som har till följd att likställdhet med avseende på möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgör eller beskäres” (artikel 1.1.a). Enligt konventionen menas med diskriminering även varje sådan handling i övrigt ”som må angivas av vederbörande medlemsstat efter samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, där sådana finns, ävensom andra lämpliga organ” (artikel 1.1.b).

ILO:s oberoende expertkommitté utarbetar varje år en särskild rapport (General Survey) om ett tema som beslutats av ILO:s styrelse. År 1996 handlade denna rapport om tillämpningen av konventionen nr 111 och anknyttande rekommendation.

Expertkommittén konstaterade i rapporten att inte någon enda formell deklARATION avgivits i anslutning till konventionens artikel 1.1.b. om ytterligare diskrimineringsgrunder, trots den utveckling som kunnat noteras i många länder som har nationell lagstiftning som inkluderar fler än de sju diskrimineringsgrunderna enligt artikel 1.1.a. Expertkommittén ställde frågan om tiden inte var mogen att i ett tilläggsprotokoll inkludera andra diskrimineringsgrunder än de som räknas upp i konventionens artikel 1.1.a. Förslaget tillstyrktes av Sveriges regeringsrepresentant i det aktuella konferensutskottet.

Tänkbara diskrimineringsgrunder som nämndes i sammanhanget var ålder, funktionshinder, familjeansvar, språktillhörighet, civilstånd, nationalitet, sexuell läggning, hälsotillstånd och medlemskap i fackförening.

Under den tid Sverige innehade en plats i ILO:s styrelse på regeringssidan (1996–1999) förordade Sverige att detta ämne skulle sättas på konferensens dagordning. Frågan fanns sedan på Arbetsbyråns lista över tänkbara ämnen fram t.o.m. ILO:s styrelsemöte i mars 2004.

Enligt vad utskottet inhämtat från Regeringskansliet har frågan emellertid fått allt mindre gehör. Det främsta argumentet uppges vara att man inte önskar urholka de redan fastställda rättigheterna och hindra ytterligare ratifikationer av konventionen nr 111. Det ska noteras att förslaget aldrig innebar att själva konventionen skulle ändras, utan frågan gällde att ett tilläggsprotokoll skulle utarbetas. I det förslag till ämnen på konferensens dagordning 2007 som föreläggs ILO:s styrelse i mars 2005 förekommer frågan inte längre. Enligt en underhandsbedömning är utsikterna inte särskilt ljusa att driva frågan om ett tilläggsprotokoll med framgång.

Med denna bakgrund förefaller möjligheterna begränsade att nu få till stånd en sådan utvidgning som fp-motionen avser. Utskottet utgår från att frågan aktualiseras på nytt om förutsättningarna skulle förändras. Motion 2003/04:K418 yrkande 11 (fp) avstyrks.

Etnisk diskriminering

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motioner om etnisk diskriminering. Motionärerna tar upp frågor om kvotering, skärpning av lagstiftningen, myndigheternas handlingsplaner, DO:s organisation, arbetsförmedlares bemötande av arbetssökande, utredning av praxis, namndiskriminering, bostadsmarknaden, skyddet för juridiska personer och Europarådets nivåskala för att bedöma språkkunskaper. Med hänvisning främst till det utredningsarbete som pågår avstyrker utskottet motionerna. Jämför reservation 3 (m, fp, kd, c).

Motionerna

Kristdemokraterna uppger i kommittémotion 2003/04:Sf402 yrkandena 14, 18 och 19 att de aktiva åtgärder som lagen sedan fyra år tillbaka kräver på landets arbetsplatser inte har vidtagits på hälften av dem. Regeringen bör verka för att arbetet påskyndas med att upprätta handlingsplaner på samtliga myndigheter för att främja etnisk mångfald bland de anställda. Vidare bör åtgärder vidtas för att komma tillrätta med problemet med diskriminering bland arbetsförmedlare mot vissa arbetssökande. – I kommittémotion Sf365 yrkandena 19 och 20 tar *Kristdemokraterna* upp frågan om namndiskriminering och menar att stat och kommun bör föregå med gott exempel och införa rutiner för avkodifiering av ansökningshandlingar. På så sätt säkerställer man att arbetsgivaren vid rekrytering av personal inte tar otillbörlig hänsyn till bl.a. namn. Därutöver bör regeringen vidta nödvändiga åtgärder för att komma till rätta med det negativa bemötandet av personer av utländsk härkomst bland myndighetspersonal särskilt vid arbetsförmedlingen.

Ana Maria Narti (fp) anser i motion A204 yrkandena 1 och 2 att det krävs en översyn och en skärpning av de lagar som är avsedda att skydda människor från etniska trakasserier även när dessa trakasserier utförs av privatpersoner. Även praxis bör utredas i sammanhanget.

Axel Darvik (fp) begär i motion 2003/04:A220 att en utredning tillsätts för att se över om den diskrimineringslagstiftning som gäller på bostadsmarknaden behöver skärpas och hur kampen mot diskriminering kan stärkas.

Miljöpartiet ifrågasätter i kommittémotion A262 om den nya diskrimineringslagstiftningen uppfyller de krav som finns i EG-direktivet (2000/43/EG) och menar att det är nödvändigt att införa ett starkt skydd mot diskriminering av juridiska personer.

Göran Lindblad (m) anser i motion A213 att Europarådets nivåskala för att bedöma språkkunskaper skulle kunna användas vid rekrytering och då motverka diskriminering.

Luciano Astudillo (s) anför i motion 2003/04:A210 att misstron och avståndet mellan människor ökar om inte samhället kan garantera att alla behandlas lika. Regeringen bör därför verka för att s.k. practice testing (praktikprovning) blir tillåten när man vill studera och bevisa förekomsten av etnisk diskriminering.

Monica Green (s) menar i motion A224 att namn-diskrimineringen på arbetsmarknaden bör motarbetas genom att tjänsteansökningar till statliga myndigheter avidentifieras. Staten bör gå före och visa på möjligheterna att tillämpa ett sätt att rekrytera som behandlar alla lika. Även *Mariam Osman Sherifay (s)* föreslår i motion A373 att man bör avpersonifiera ansökningshandlingar vid rekrytering till offentliga arbeten.

Utskottets ställningstagande

Alla som bor i Sverige ska oavsett etniskt ursprung ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Likhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla och envar är grundläggande rättigheter som erkänns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och i FN-konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering. Som nämnts tidigare kommer principen om det allmännas skyldighet att motverka diskriminering av människor på grund av nationellt eller etniskt ursprung till uttryck i regeringsformen där det stadgas att lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon medborgare missgynnas därför att han med hänsyn till ras, hudfärg eller etniskt ursprung tillhör en minoritet. Uttryckliga förbudsregler mot etnisk diskriminering finns i lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering. För att bestämmelsen ska få en reell betydelse måste det finnas verktyg för att påvisa diskriminering och planer för att komma tillrätta med missförhållanden.

Den långsiktiga inriktningen på det inhemska arbetet med att förebygga och motverka rasism m.m. har lagts fast genom en nationell handlingsplan mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering (skr. 2000/01:59).

Med anledning av motionsyrkandet om aktiva åtgärder gör utskottet följande överväganden. I den nyssnämnda lagen (1999:130) finns regler om aktiva åtgärder. Den arbetsgivare som inte följer reglerna kan föreläggas att fullgöra sina skyldigheter vid vite. Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansvarar för att bestämmelserna efterlevs. Även de fackliga organisationerna har en roll på detta område. Sedan 2001 har de enligt 26 § rätt att under vissa förutsättningar ansöka om vitesföreläggande mot en arbetsgivare som inte följer föreskrifterna om aktiva åtgärder som avser t.ex. arbetsförhållanden.

Trots att arbetslösheten under de senare åren har minskat bland personer födda utanför Sverige är arbetslösheten fortfarande betydligt högre för denna grupp än för infödda svenskar. Flera rapporter visar också att endast ett litet

antal av de utlandsfödda akademikerna har ett arbete som motsvarar deras utbildningsnivå. Det är nödvändigt av såväl individuella som samhällsekonomiska och demografiska skäl att bättre ta till vara all den kompetens som finns hos personer som har en annan etnisk tillhörighet än svensk.

De statliga myndigheterna har enligt förordningen (1986:856) ett särskilt ansvar för genomförande av integrationspolitiken. Sedan 1999 ska de statliga myndigheterna upprätta handlingsplaner för att främja etnisk och kulturell mångfald bland de anställda. DO kommer under 2005 att genomföra en särskild granskning av myndigheterna i detta avseende. Som utskottet tidigare uttalat (2002/03:AU3) innebär myndigheternas uppgift att fortlöpande beakta samhällets etniska mångfald när verksamheten utformas och bedrivs också att den etniska mångfalden bland de anställda måste beaktas.

Andelen statsanställda med annan etnisk och kulturell bakgrund än den svenska är fortfarande låg. Det krävs därför fler och mer effektiva åtgärder från myndigheterna för att öka andelen anställda med utländsk bakgrund i statsförvaltningen inom de närmaste åren.

Finansutskottet har nyligen behandlat ett antal motionsyrkanden med anknytning till statens arbetsgivarpolitik och problematiken kring bl.a. etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen (2004/05:FiU18). Utskottet pekar bl.a. på två av varandra oberoende kartläggningar av myndigheternas arbete med handlingsplaner, vilka visar tecken på att mångfaldsarbetet inte är lika prioriterat på myndigheterna som övriga liknande frågor. Rapporterna är Statskontorets rapport 2004:18 Handlingsplaner för etnisk och kulturell mångfald – Ett lämpligt verktyg för att stärka etnisk och kulturell mångfald i staten? (juni 2004) och Integrationsverkets rapport 2004:04 Staten som förebild? Om planer, insatser och utfall i 17 myndigheters arbete med etnisk mångfald, (september 2004). Finansutskottet uttalar bl.a. att andelen statsanställda med utländsk bakgrund ska vara densamma som i befolkningen som helhet. Detta är enligt finansutskottet en fråga om demokrati och rättvisa, medborgarnas förtroende och statens legitimitet. Staten ska vara ett föredöme som arbetsgivare när det gäller etnisk och kulturell mångfald i arbetslivet. Arbetsmarknadsutskottet ställer sig bakom dessa uttalanden.

Några motioner tar upp frågan om s.k. namndiskriminering. Biträdande finansministern har nyligen som svar på en skriftlig fråga från en riksdagsledamot anfört att det är angeläget att vidta åtgärder för att öka mångfalden och minska risken för diskriminering i arbetslivet. Regeringen planerar därför att under våren 2005 tillsätta en utredning som ser över förutsättningarna för att införa ett generellt system med avidentifierade ansökningshandlingar inom staten. Dessutom har regeringen nyligen givit Integrationsverket i uppdrag att kartlägga förekomsten och omfattningen av etnisk och religiös diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Enligt regleringsbrevet för 2005 ska Integrationsverket genomföra en studie med s.k. praktikprovning (eng. situation testing) för att kunna påvisa eventuell diskriminering vid rekrytering på arbetsmarknaden. Utgångspunkten är att ILO ska genomföra studien. ILO-metoden innebär att personer med samma kvalifikationer följs i en verklig

rekrytering. I ett första skede paras testpersoner ihop. Individerna som paras ihop har samma formella kvalifikationer och meriter och de klär sig och bedöms uppträda på liknande sätt under ansökningsprocessen. Endast en skillnad finns: en individ tillhör "majoritetsbefolkningen" och en annan "minoritetsbefolkningen".

I ett andra skede söker testpersonerna verkligt existerande lediga arbeten som annonseras i tidningar eller utlyses av arbetsförmedlingen eller genom bemanningsföretag. I rekryteringen studeras arbetsgivarens beteende i tre faser. I första fasen studeras hur arbetsgivaren lämnar besked om ansökan, sedan – om det är aktuellt – följs anställningsintervjun och det slutliga beskedet. Studien ska genomföras under 2006.

Med anledning av det som sägs i Kristdemokraternas motion 2003/04:Sf402 om arbetsförmedlarna vill utskottet betona att det självklart är oacceptabelt om diskriminering förekommer av vissa arbetssökande. Enligt 5 § lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering är sådan diskriminering förbjuden. Med anledning av motion A262 (mp) om skydd mot diskriminering för juridiska personer kan utskottet konstatera att det ingår i Diskrimineringskommitténs uppdrag att överväga om ett sådant skydd bör införas. Vidare ska kommittén överväga om skyddet mot diskriminering även bör omfatta situationer där privatpersoner vänder sig till allmänheten vid tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder.

Utskottet anser det inte påkallat med ett tillkännagivande om möjligheten att använda sig av rekryteringsmetoder som t.ex. Europarådets nivåskala. Utskottet avstyrker därför motion 2004/05:A213 (m).

I den mån övriga nu behandlade motioner inte kan anses tillgodosedda genom det som utskottet anfört om det redan pågående utredningsarbetet och de försök och den utredning som förväntas bli påbörjade under våren avstyrker utskottet motionerna 2003/04:Sf402 yrkandena 14, 18 och 19 (kd), 2003/04:A210 (s), 2003/04:A220 (fp), Sf365 yrkandena 19 och 20 (kd), A204 yrkandena 1 och 2 (fp), A224 (s), A262 (mp) och A373 (s).

Kvotering och positiv särbehandling

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar här en motion om kvotering och positiv särbehandling. Utskottet avstyrker motionen med hänvisning till pågående utredningsarbete. Jämför reservation 4 (m).

Motionen

Moderaterna menar i kommittémotion 2003/04:Sf325 yrkandena 25 och 26 att det är såväl oacceptabelt som samhällsekonomiskt slöseri att människor särbehandlas negativt eller diskrimineras på arbetsmarknaden. Både kvotering

och positiv särbehandling för emellertid med sig att människor diskrimineras och är därför ingen lösning på problemet.

Utskottets ställningstagande

När det gäller särbehandling och kvotering kan det till en början konstateras att lag eller föreskrift inte får innebära att en medborgare missgynnas därför att han med hänsyn till ras, hudfärg eller etniskt ursprung tillhör en minoritet, 2 kap. 15 § regeringsformen. Bestämmelsen förbjuder inte lagregler om positiv särbehandling av personer som tillhör etniska minoriteter. Frågan om positiv särbehandling diskuterades redan vid tillkomsten av 1999 års lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Regeringen ansåg då att det inte var nödvändigt med en sådan reglering men uteslöt inte att frågan kunde prövas på nytt när lagen varit i kraft en tid. I Diskrimineringskommitténs uppdrag ingår nu att överväga frågan. Eftersom detta arbete inte bör föregripas avstyrker utskottet motion 2003/04:Sf325 yrkandena 25 och 26 (m).

Diskriminering på grund av funktionshinder

Utskottets förslag i korthet

Här behandlas en motion om diskriminering på grund av funktionshinder. Utskottet avstyrker motionen med hänvisning till pågående utredningsarbete.

Motionen

Kaj Nordquist (s) anför i motion A285 att många människor med funktionshinder inte får det stöd på arbetsplatsen som de skulle behöva. Diskrimineringslagstiftningen bör skärpas så att arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder under pågående anställning när det finns ett sådant behov.

Utskottets ställningstagande

Enligt artikel 5 i arbetslivsdirektivet (2000/78/EG) ska arbetsgivare vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet.

Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder innehåller en skadeståndssanktionerad bestämmelse om stöd- och anpassningsåtgärder. Bestämmelsen är konstruerad så att lagens förbud mot direkt diskriminering även gäller då en arbetsgivare vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder. En förutsättning

för bestämmelsens tillämplighet är att det skäligen kan krävas av arbetsgivaren att denne vidtar sådana åtgärder.

Bestämmelser som ställer generella krav på hur arbetsplatser ska utformas finns i arbetsmiljölagen (1977:1160). Sedan 2002 har Arbetsmiljöverket (AV) ett samlat ansvar för handikappfrågor inom arbetsmiljöområdet och för att de handikappolitiska målen nås. Verket ska inom ramen för detta uppdrag vara samlade, stödjande och pådrivande i förhållande till övriga parter på området. AV har i rapporten Etappmål för AV:s sektorsansvar inom handikappområdet (2004-05-03) redovisat hur verkets arbete med att nå de handikappolitiska målen ska genomföras.

Utskottet vill betona att AV har ett stort ansvar för att driva på denna utveckling och för att arbetet prioriteras inom verket. Precis som de statliga myndigheterna bör vara föredömen när det gäller integrationsfrågor bör myndigheterna ligga långt fram även när det gäller att anpassa arbetsmiljön till personer med olika funktionshinder. Även här bör de alltså vara föredömen som arbetsgivare. Utskottet vill även hänvisa till vad som sades i förarbetena till lagen om diskriminering (prop. 2002/03:65). Regeringen konstaterade att gällande rätt innehåller en omfattande reglering av arbetsgivares skyldigheter att vidta stöd- och anpassningsåtgärder eller insatser av motsvarande art i ett bestående anställningsförhållande. Samtidigt kunde det ifrågasättas om dessa regler fullt ut kan anses motsvara EG-direktivets krav, särskilt med beaktande av möjligheten för en enskild att få rätten till stöd- och anpassningsåtgärder prövad. Regeringen menade att det vore en fördel om en arbetsgivares skadeståndssanktionerade skyldigheter i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder både vid anställningar och i bestående anställningsförhållanden hölls samlade i en och samma lagstiftning. I propositionen uttalades att frågan om reglering av arbetsgivares skyldigheter att vidta stöd- och anpassningsåtgärder under pågående anställning skulle beredas ytterligare. Enligt underhandsuppgift från Regeringskansliet kommer resultaten av övervägandena att läggas fram i en departementspromemoria. Utskottet är inte berett att föregripa detta arbete och avstyrker därför motion A285 (s).

Diskriminering på grund av ålder

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i avsnittet ett antal motioner om diskriminering på grund av ålder. Motionerna avser diskriminering av såväl äldre som yngre. Utskottet avstyrker samtliga motioner med hänvisning till Diskrimineringskommitténs pågående utredningsarbete.

Motionerna

Folkpartiet anför i partimotion So357 yrkandena 1 och 2 att det som partiet benämner ålderismen mycket sannolikt har bidragit till den låga förvärvsfre-

kvensen bland 60–64-åringar. För att undanröja de hinder som finns på arbetsmarknaden för äldre behövs en nationell handlingsplan. Regeringen bör återkomma med ett förslag mot åldersdiskriminering i arbetslivet. Förändrade regler om åldersgränser för äldre i statliga styrelser m.m. behövs också.

Kristdemokraterna menar i kommittémotionerna 2003/04:A308 yrkande 1 och A353 yrkande 1 att det snabbt bör införas ett förbud mot diskriminering av äldre. *Sven Brus* (kd) är i motion 2003/04:A211 av samma uppfattning och pekar på att den faktiska pensionsåldern i dag är strax under 60 år. För att göra det möjligt för de äldre som önskar stanna kvar längre på arbetsmarknaden krävs bl.a. förändringar i lagar och regelverk.

Miljöpartiet uppger i kommittémotion A320 yrkande 3 att det såväl i USA som i Finland är förbjudet att särbehandla människor på grund av ålder. Motsvarande framförs i motion 2003/04:A283 yrkande 3 av *Ulf Holm m.fl.* (mp). I Sverige saknas strategier för att komma till rätta med detta problem. En uppförandekod av det slag som finns i Storbritannien bör införas även för svenska arbetsgivare.

Gustav Fridolin (mp) begär i motion Ju332 yrkande 4 att åldersdiskriminering ska förbjudas på samma sätt som annan diskriminering. I dag är det inte förbjudet att diskriminera unga. Exempelvis får en affär förbjuda vissa åldersgrupper från att handla där.

Utskottets ställningstagande

I dag finns det ingen lagstiftning i Sverige som uttryckligen förbjuder diskriminering på grund av ålder. Direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG) innehåller dock ett sådant förbud. I Diskrimineringskommitténs uppdrag ingår att lämna förslag om hur ett förbud ska kunna genomföras i svensk lag och att kartlägga i vilken utsträckning det finns ett behov av att införa sådan lagstiftning på andra samhällsområden än arbetslivet. Även frågan om tillsyn ska övervägas. I kommitténs direktiv sägs att det kan finnas fullt godtagbara skäl till att personer behandlas olika beroende på ålder. Vidare uttalas att det är troligt att ett sådant diskrimineringsförbud måste föreses med en rad undantag och att detta i särskilt hög grad gäller på socialförsäkringsområdet och i fråga om olika typer av sociala förmåner och insatser.

Utskottet har tidigare uttalat (2002/03:AU3) att den tillgång som äldre utgör på arbetsmarknaden inte tas till vara som man borde. Utskottet välkomnade därför att frågan om lagstiftning mot åldersdiskriminering nu är under utredning. Med en allt äldre befolkning blir det dessutom svårt att klara välfärden. Ansträngningar måste därför göras för att äldre personer ska kunna stanna kvar längre i arbetslivet. Här kan nämnas att utskottet senare under våren avser att arrangera en hearing om äldre på arbetsmarknaden. Kravet på en uppförandekod för företag har behandlats tidigare av utskottet (2002/03:AU3). Utskottet anförde då att EG-direktivet torde kräva reglering genom lagstiftning även om en lagreglering självfallet inte utesluter värdet av

uppförandekoder. Utskottet är inte av annan uppfattning nu och avstyrker därför motionen med förslag om uppförandekoder.

Sammanfattningsvis är utskottet inte heller i frågor som rör diskriminering på grund av ålder berett att föregripa Diskrimineringskommitténs arbete. Utskottet avstyrker därför motionerna 2003/04:A211 (kd), 2003/04:A283 yrkande 3 (mp), 2003/04:A308 yrkande 1 (kd), Ju332 yrkande 4 (mp), So357 yrkandena 1 och 2 (fp), A320 yrkande 3 (mp) och A353 yrkande 1 (kd).

HBT-frågor (frågor som rör homo- och bisexuella och transpersoner)

Utskottets förslag i korthet

Med anledning av ett antal motionsförslag om skydd mot diskriminering på grund av bl.a. könsidentitet hänvisar utskottet bl.a. till det utredningsarbete som Diskrimineringskommittén nu genomför. Motionerna avstyrks. Jämför reservation 5 (c).

Vänsterpartiet anför i partimotionen U257 yrkande 29 att regeringen bör lägga fram ett lagförslag med förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av könsidentitet. Partiet förutsätter att Diskrimineringskommittén problematiserar frågan om vilken ombudsman som ska hantera diskriminering på grund av könsidentitet.

Centerpartiet anför i kommittémotion So604 yrkande 6 att lagstiftningen mot diskriminering måste vara stark och hävdas kraftfullt av de lagvårdande myndigheterna. Lagen som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning omfattar inte elever vid grundskolor och gymnasier, vuxenstudenter och värnpliktiga. Lagen om likabehandling av studenter i högskolan omfattar inte värnpliktiga och studerande vid militärhögskolorna. Detta bör åtgärdas.

I motionen A346 yrkandena 1 och 2 av *Tasso Stafílidis m.fl.* (v, fp, c, mp) och i den i dessa delar likalydande motionen 2003/04:A306 yrkandena 2 och 3 av *Birgitta Ohlsson m.fl.* (fp, v, c, mp) anför att transpersoner i dag har ett svagt rättsligt skydd. Persongruppen bör omfattas av lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Det är lämpligt att frågor om diskriminering i arbetslivet av alla transpersoner behandlas av samma myndighet, HomO. Vidare bör lagstiftningen anpassas så att den på alla punkter omfattar det skydd för transsexuella som uttalas i Europaparlamentets ”Recommendation 1117 (1989) On the condition of transsexual” och ”Resolution on discrimination against transsexuals” där ett lagstadgat förbud mot diskriminering av transsexuella i arbetslivet rekommenderas. Lagstiftningen bör också anpassas till EG-domstolens dom i mål C-13/94.

Även motionärerna i den enskilda motionen A351 yrkande 2 av *Börje Vestlund och Anders Bengtsson* (s) är av uppfattningen att transpersoner bör omfattas av lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Frågor om diskriminering i arbetslivet av transpersoner bör behandlas av ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, HomO.

Utskottets ställningstagande

Med sexuell läggning avses i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning homo-, bi- och heterosexuell läggning.

Utskottet vill inledningsvis hänvisa till den studie om arbetsvillkor bland homo- och bisexuella som Arbetslivsinstitutet genomförde på uppdrag av regeringen med början i december 2002. Uppdraget redovisas i rapport nr 2004:16 Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor. Rapporten visar bl.a. att många personer med en icke-heterosexuell läggning upplever sig diskriminerade såväl genom direkta trakasserier som genom mer subtil diskriminering. Utskottet ser allvarligt på detta. Det är självklart oacceptabelt, och ett målmedvetet och handlingsinriktat arbete är nu nödvändigt för att komma tillrätta med problemen.

Med samlingsbegreppet transpersoner brukar man enligt direktiven till Diskrimineringskommittén avse transvestiter, transsexuella och andra personer som har en könsidentitet eller ett beteende som tidvis eller alltid skiljer sig från vad som enligt stereotypa eller utbredda föreställningar kan förväntas beroende på deras biologiska kön. Det konstateras att transsexualism både inom EG-rätten och i svensk rätt ansetts vara en fråga om könstillhörighet och inte om sexuell läggning. Transsexuella skulle därmed enligt utredningsdirektiven ha ett skydd i arbetslivet och i högskolan genom jämställdhetslagen och lagen om likabehandling av studenter inom högskolan. Detta skydd omfattar emellertid enligt direktiven inte övriga transpersoner.

I Diskrimineringskommitténs uppdrag ingår nu att överväga om ett skydd mot diskriminering av alla transpersoner bör införas. Utredningen ska göra en kartläggning och analys av behovet av och formerna för en reglering av ett sådant förbud. Ett ställningstagande ska göras i frågan om vilken personkrets som ska omfattas av ett eventuellt förbud, hur ett förbud lämpligen kan avgränsas och sanktioneras och hur det ska förhålla sig till förbudet mot könsdiskriminering.

Med anledning av motion So604 yrkande 6 kan nämnas att det i kommitténs uppdrag också ingår att se över om ett skydd mot diskriminering ska införas för dem som fullgör värnplikt och civilplikt. När det gäller elevers rättigheter har Skolansvarsutredningen nyligen lämnat förslag till en lag som främjar lika rättigheter och motverkar diskriminering och annan kränkande behandling på skolområdet (SOU 2004:50). Förslaget har remissbehandlats och bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

I EG-domstolens avgörande i mål C-13/94 uttalas bl.a. att en uppsägning av en transsexuell person som beror på dennes könsbyte, med hänsyn till syftet med direktivet 76/207 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, strider mot artikel 5.1 i detsamma.

I den mån de behandlade motionerna inte tillgodoses genom det nu anförda avstyrker utskottet motionerna 2003/04:A306 yrkandena 2 och 3 (fp, v, c, mp), U257 yrkande 29 (v), So604 yrkande 6 (c), A346 yrkandena 1 och 2 (v, fp, c, mp) och A351 yrkande 2 (s).

Reservationer

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

1. Påföljd vid diskriminering m.m. (punkt 2) (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Anders G Högmark (m), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 1. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:N239 yrkande 15 (kd) och avslår motion 2003/04:A286 (s).

Ställningstagande

Den nuvarande integrationspolitiken har haft ett omhändertagandeperspektiv och misslyckats. Förvärvsfrekvensen bland utrikes födda är skrämmande låg. Klyftorna mellan människor vidgas socialt och ekonomiskt, vilket naturligtvis leder till stora spänningar.

En invandrare ska inte automatiskt behandlas som någon som behöver hjälp. Alla människor ska oavsett födelseort behandlas som den resurs de är. I detta sammanhang är makten över den egna vardagen viktig. Snabba ingångar till bl.a. arbetsmarknaden skapar vardagsmakt. Arbete ger invandrare möjlighet att lära sig språket och tillgång till viktiga sociala kontakter. Möjligheterna till praktik/arbete kombinerat med svenskundervisning knuten till individens yrkes- och utbildnings- eller intresseområde bör utvecklas enligt de olika framgångsrika försök som startade i Stockholmsregionen under föregående mandatperiod.

Det är allas gemensamma ansvar att motarbeta och förhindra att diskriminering och mobbning förekommer på arbetsplatser. Utvärderingen av den s.k. storstadssatsningen visade att det arbetet saknade långsiktighet. Inte heller angreps de strukturella faktorer som skapar segregation, t.ex. diskriminering.

Varje människas önskemål att samarbeta och integreras bygger på att man känner sig respekterad och inte blir diskriminerad. Antidiskrimineringsarbetet, som ska ha sin grund i de mänskliga rättigheterna, är i detta sammanhang helt grundläggande.

Diskriminering förekommer tyvärr dagligen på arbetsmarknaden, på bostadsmarknaden, i rättsväsendet osv. Människor måste därför ges reella möjligheter att själva kunna driva processer när de blivit diskriminerade genom

att det t.ex. ges förbättrade möjligheter till rättshjälp, vilket vi utvecklar närmare i reservation nr 23 i justitieutskottets betänkande 2004/05:JuU1.

Vi anser med hänsyn till det anförda att riksdagen med anledning av motion N239 yrkande 15 bör ge regeringen tillkänna vad vi anført om en skärpning av diskrimineringslagstiftningen. Motion 2003/04:A286 (s) bör avslås.

2. Sveriges arbete i ILO (punkt 3) (fp)

av Tina Acketoft (fp) och Carl B Hamilton (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 2. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:K418 yrkande 11 (fp).

Ställningstagande

ILO-konventionen nr 111 trädde i kraft 1960 och syftar till att motverka diskriminering på arbetsmarknaden. Diskriminering definieras i artikel 1 i konventionen som särbehandling på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung. Sexuell läggning omfattas alltså inte.

Redan 1966 föreslog en kommitté inom ILO att konventionen skulle utvidgas till att även omfatta diskriminering på grund av sexuell läggning. Förslaget antogs dock inte, framför allt beroende på motstånd från vissa muslimska länder.

Sverige har inom ILO verkat för att antalet diskrimineringsgrunder bör utvidgas genom ett tilläggsprotokoll. Det är viktigt att Sverige inte nu ger upp detta angelägna arbete utan fortsätter att vara pådrivande i processen att skapa ett konventionsskydd mot diskriminering på arbetsmarknaden också på grunden sexuell läggning.

Vi anser att riksdagen med anledning av motion 2003/04:K418 yrkande 11 (fp) för regeringen bör tillkänna som sin mening vad vi har anført ovan om ILO-konventionen nr 111.

3. Etnisk diskriminering (punkt 4) (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Anders G Högmark (m), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 3. Riksdagen bifaller därmed motioner-

na 2003/04:Sf402 yrkandena 14, 18 och 19 (kd), 2004/05:Sf365 yrkandena 19 och 20 (kd) och 2004/05:A213 (m) och avslår motionerna 2003/04:A210 (s), 2003/04:A220 (fp), 2004/05:A204 yrkandena 1 och 2 (fp), 2004/05:A224 (s), 2004/05:A262 (mp) och 2004/05:A373 (s).

Ställningstagande

Det är allas gemensamma ansvar att motarbeta och förhindra diskriminering och mobbning på arbetsplatserna. Diskriminering är ett övergrepp, och det är tragiskt när en person med stor potential inte får komma till sin fulla rätt. Diskriminering i arbetslivet innebär dessutom ett ekonomiskt problem för såväl den enskilde som samhället i stort.

Enligt en undersökning har alltfler arbetsgivare och fackliga företrädare kunskap om lagarna mot etnisk och religiös diskriminering. De aktiva åtgärder som vidtas är dock få. Staten har ett särskilt ansvar som föredöme i detta sammanhang. Regeringen har uppdragit åt samtliga myndigheter att upprätta handlingsplaner för att främja etnisk mångfald bland sina anställda, och bör nu verka för att arbetet påskyndas.

Den som söker arbete ska värderas efter meriter. För att säkerställa att en arbetsgivare vid rekrytering av personal inte tar otillbörlig hänsyn till bl.a. namn bör ansökningshandlingar avidentifieras. Den sökandes personuppgifter ersätts då med en kod. Stat och kommun bör föregå med gott exempel och införa sådana rutiner.

På de flesta arbetsplatser krävs i dag kunskaper i svenska. Platsannonser innehåller ofta krav på kunskaper i det svenska språket. Europarådets nivåskala är ett internationellt godkänt redskap i språkbedömning som syftar till att skapa en gemensam europeisk standard för språkliga nivåer. Nivåskalan kan bidra till att motverka diskriminering eftersom den är tydlig och kan användas för att ställa rimliga krav på kunskaper i svenska anpassade till vad varje arbete kräver i detta avseende.

Av en rapport framgår att invandrades kontakter med arbetsförmedlare entydigt varit negativa upplevelser. Förutom bristande eller felaktig information, likgiltighet och arrogans vittnar intervjuerna om direkt diskriminering från arbetsförmedlarna. Arbetsförmedlingen anklagas bl.a. för att hänvisa invandrarna till typiska invandrararbeten, att bekräfta bilden av det utanförskap man redan känner, att bemöta egna initiativ mycket negativt, att rekommendera de arbetssökande att glömma sina yrken osv. Dessa uppgifter är oerhört allvarliga. Under 2002 mottog DO 50 anmälningar som på något sätt anknöt till arbetsmarknadsområdet, arbetsgivare undantagna. DO har samarbetat med Arbetsmarknadsverket för att säkra att det inte förekommer etnisk diskriminering bland arbetsförmedlarna. Trots detta ansåg DO så sent som förra året att problemet kvarstod. Den socialdemokratiska regeringen måste nu vidta nödvändiga åtgärder för att komma till rätta med uppgifterna om det negativa bemötandet bland myndighetspersonal, särskilt arbetsförmedlingen.

Vi anser att riksdagen med anledning av motionerna 2003/04:Sf402 yrkandena 14, 18 och 19 (kd), Sf365 yrkandena 19 och 20 (kd) och A213 (m) för

regeringen bör tillkännage som sin mening vad vi har anfört om etnisk diskriminering. Motionerna 2003/04:A210 (s), 2003/04:A220 (fp), A204 yrkandena 1 och 2 (fp), A224 (s), A262 (mp) och A373 (s) bör avslås.

4. Kvotering och positiv särbehandling (punkt 5) (m)

av Anders G Högmark (m), Patrik Norinder (m) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 4. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:Sf325 yrkandena 25 och 26.

Ställningstagande

Som vi tidigare har framfört är den moderata utgångspunkten att alla människor har rätt att ses som individer och bedömas efter sina erfarenheter, kvalifikationer och ambitioner. Avvikelse från detta är diskriminering. Även om det görs med aldrig så goda avsikter är det fel att politiskt reducera människor till delar av kvotgrupper eller ovanifrån placera in dem i kollektiv. Regeringen har vid flera tillfällen talat om att införa positiv särbehandling av invandrare på arbetsmarknaden. Detta är ett klassiskt recept för nya motsättningar och växande spänningar mellan människor. Ytterst är regeringens vilja till positiv särbehandling ett uttryck för uppgivenhet.

Regeringen vill också att myndigheter ska redovisa anställdas etniska ursprung i syfte att samhällets etniska sammansättning ska återspeglas i myndigheternas personalsammansättning. Varför ska en anställd behöva uppge sitt etniska ursprung? Att legitimera att människors ursprung, helt skilt från individens förmåga och taget för sig, skulle vara en relevant faktor vid anställning är kontraproduktivt. Kan argumentet användas åt ena hållet kan det också missbrukas åt det andra. Vi anser att målet i denna fråga måste vara det motsatta, nämligen att ursprung beaktas så lite som möjligt vid anställning. Ursprung är inte en egenskap eller en färdighet och saknar därför relevans i anställningssituationer.

Kvotering och särbehandling är teoretiskt olika saker även om de i praktiken ofta hänger ihop. Så kallad positiv särbehandling för med sig att vissa människor diskrimineras när deras erfarenheter, kvalifikationer och ambitioner får stå tillbaka för politiskt fastlagda rekryteringsmål som tagits fram för att gynna andra människor tillhörande en viss politiskt definierad grupp. Även om den grupp som ska gynnas kan anses vara underrepresenterad eller felbehandlad på arbetsmarknaden eller i andra sammanhang, så innebär kvotering inget annat än att ännu ett fel begås. Att människor i den ena mer eller mindre godtyckligt definierade gruppen felbehandlas gör det inte rätt att felbehandla människor i någon annan grupp.

Vi anser att riksdagen med anledning av motion 2003/04:Sf325 yrkandena 25 och 26 (m) bör tillkännage för regeringen vad vi anfört om kvotering och positiv särbehandling.

5. HBT-frågor (punkt 8) (c)

av Margareta Andersson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 5. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:So604 yrkande 6 (c) och avslår motionerna 2003/04:A306 yrkandena 2 och 3 (fp, v, c, mp), 2004/05:U257 yrkande 29 (v), 2004/05:A346 yrkandena 1 och 2 (v, fp, c, mp) och 2004/05:A351 yrkande 2 (s).

Ställningstagande

Många homo- och bisexuella personer och transpersoner upplever fortfarande diskriminering i arbetslivet och i andra delar av samhällslivet. Undersökningar i jämförbara länder tyder på att homo- och bisexuella och transpersoner missgynnas i löneutveckling och i karriärutsikter i jämförelse med heterosexuella personer med motsvarande utbildnings- och kompetensnivå.

Det krävs en grundlig samhällsdebatt och den typ av attitydförändringar som blir följderna av samtal mellan människor på arbetsplatser, i familjer, i föreningar och andra delar av det civila samhället för att råda bot på detta.

Lagen som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning omfattar inte elever vid grundskolor och gymnasier, vuxenstudier och värnplikttiga. Lagen om likabehandling av studenter i högskolan omfattar inte värnplikttiga och studenter vid militärhögskolorna, vilket med tanke på lagens innehåll vore lämpligt. Detta bör åtgärdas. Regeringen bör därför återkomma med förslag om ändring i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och i lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Vad som här anförs bör ges regeringen tillkänna. Det innebär att motion So604 yrkande 6 (c) tillstyrks och att motionerna 2003/04:A306 yrkandena 2 och 3 (fp, v, c, mp), U257 yrkande 29 (v), A346 yrkandena 1 och 2 (v, fp, c, mp) och A351 yrkande 2 (s) avstyrks.

Särskilda yttranden

Utskottets beredning av ärendet har föranlett följande särskilda yttranden. I rubriken anges inom parentes vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning m.m. och diskriminering på grund av ålder (punkterna 1 och 7) (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Anders G Högmark (m), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp) och Henrik Westman (m).

En gemensam lagstiftning och en ombudsmannamyndighet

Alla människor är lika i värde och rättigheter. Det svenska samhället kan visserligen uppfattas som tolerant och öppet men strukturell diskriminering förekommer i Sverige varje dag. Arbetsmarknaden utgör inget undantag. Människor diskrimineras på grund av kön, etnicitet, religion, sexuell läggning eller funktionshinder.

Den svenska diskrimineringslagstiftningen finns i dag i en rad olika lagar vilka endast delvis är samordnade. Detta gör bestämmelserna svåröverskådliga och ineffektiva. Lagarnas efterlevnad bevakas av olika ombudsmän, vilket understryker splittringen. Om vi på allvar vill bekämpa diskriminering och värna om alla människors lika rättigheter och möjligheter måste vi skapa en effektiv lagstiftning som erbjuder ett starkt skydd mot diskriminering och upprättelse om diskriminering inträffar. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning skulle på ett tydligt sätt markera att diskriminering inte kan accepteras. En sådan lag skulle också skapa en större överskådlighet och underlätta för enskilda, fackliga organisationer och arbetsgivare att implementera lagstiftningen i arbetslivet. Med en sammanhållen lagstiftning som omfattar större delen av samhällslivet skulle även de fem ombudsmannafunktionerna kunna samordnas i en myndighet under riksdagen.

Som vi tidigare har framhållit vid ett flertal tillfällen bör det därför snarast möjligt införas en sammanhållen, enhetlig och tydlig lagstiftning mot diskriminering liksom ett samlat ombudsmannaämbete med riksdagen som huvudman.

Diskriminering på grund av ålder

Äldre personer är en resurs också på arbetsmarknaden. I samhället finns i dag en negativ bild av åldrandet och av äldre människor som skapar en grogrund för diskriminering. Diskrimineringen finns framför allt i arbetslivet. Ett av de stora hoten mot den framtida välfärden är att relationstalet mellan yrkesarbe-

tande och pensionärer blir för lågt. Vi behöver arbeta längre för att kunna klara sjukvård, omsorg och goda pensioner. Det är därför nödvändigt att vi underlättar för de äldre som vill, orkar och kan arbeta så länge som de önskar och på de villkor som passar dem. Frihet och trygghet ska präglade den svenska arbetsmarknaden.

I EU:s diskrimineringslagstiftning finns ett uttryckligt förbud mot diskriminering på grund av ålder. I flera andra EU-länder finns redan ett sådant förbud. I Sverige utreds fortfarande hur EG-direktivet 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska genomföras i svensk rätt med avseende på ålder. Det är nödvändigt att det så snart som möjligt också i Sverige införs ett förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av ålder.

Diskrimineringskommitténs arbete

Frågan om skydd mot diskriminering på grund av ålder ingick ursprungligen i uppdraget för 2001 års diskrimineringsutredning och lyftes sedan över till Diskrimineringskommittén. Kommittén behandlar nu denna fråga liksom frågorna om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning och en samordning eller sammanslagning av några eller samtliga ombudsmän samt om den eller de framtida ombudsmannainstitutioner som föreslås ska vara underställda regeringen eller riksdagen. Kommittén skulle från början ha slutfört sitt uppdrag den 1 december 2004, men har upprepade gånger fått tilläggsdirektiv och förlängd utredningstid. Nu senast förlängdes kommitténs utredningstid till den 31 januari 2006. Det är inte tillfredsställande att frågorna gång på gång skjuts på framtiden. Regeringen bör därför verka för att en sammanhållen diskrimineringslagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av ålder och en samordnad myndighet underställd riksdagen kommer till stånd snarast.

2. Diskriminering på grund av ålder (punkt 7) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Miljöpartiet kan inte tolerera att någon grupp utsätts för diskriminering på arbetsmarknaden. I den rättighetsstadga som EU beslutade på toppmötet i Nice slogs fast att alla har rätt att arbeta (artikel 15) och att diskriminering på grund av ålder ska vara förbjuden (artikel 21).

Åldersdiskriminering är alltså i sig ett brott mot mänskliga rättigheter och borde egentligen vara tillräcklig anledning för arbetsmarknadsutskottet att föreslå åtgärder mot utvecklingen på arbetsmarknaden. I Sverige saknas strategier för att komma till rätta med problemet med särbehandling på grund av ålder, och det är fullt lagligt för företagare att ägna sig åt åldersdiskriminering.

Det är nu dags att göra något åt diskrimineringen av äldre. I Storbritannien finns en kommission för lika rättigheter (EOC) som hanterar alla sorters diskrimineringsfrågor. I Storbritannien finns ingen lag mot åldersdiskriminering.

I stället har regeringen valt att publicera en uppförandekod för arbetsgivarna (Code of Practice). Den svenska regeringen bör följa det brittiska exemplet och införa en uppförandekod för svenska arbetsgivare.

3. HBT-frågor (punkt 8) (v, mp)

av Camilla Sköld Jansson (v) och Ulf Holm (mp).

Alla människor ska kunna leva ett värdigt liv oavsett sexuell läggning eller könsidentitet. Tyvärr finns det i dag ett förtryck av homo- och bisexuella personer och transpersoner i vårt samhälle. Detta tar sig bl.a. uttryck i trakasserier, våld och diskriminering. Det finns också brister i lagstiftningen, vilken inte är anpassad till den verklighet som råder och i många fall missgynnar personer på grund av deras sexuella läggning eller könstillhörighet.

Transpersoner har i dag ett svagt rättsligt skydd mot diskriminering. Transsexuella har enligt uppgift från JämO skydd mot diskriminering i arbetslivet eftersom transsexualism är en fråga om könsidentitet och därmed faller under JämO:s ansvarsområde. Transvestiter och andra transpersoner omfattas dock inte av diskrimineringsförbudet och inte heller av JämO:s tillsyn. Vi vill framhålla att sexuell läggning och könsidentitet i sig är olika begrepp. Inte desto mindre är begreppen närliggande, och lekmannamässigt görs det ofta sammanblandningar av dem. Ett sätt att motverka detta och att verka i enlighet med vår inställning är att ändra lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning så att den även omfattar transpersoner. Vi anser att det är lämpligt att frågor om diskriminering i arbetslivet av transpersoner behandlas av en och samma myndighet, HomO.

Som vi tidigare framhållit förutsätter vi att denna fråga nog kommer att belysas av Diskrimineringskommittén.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2003/04

2003/04:K289 av Tobias Krantz m.fl. (fp):

10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en samordning av ombudsmannaämbetena.

2003/04:K418 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ILO-konvention nr 111.

18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en sammanhållen lagstiftning mot diskriminering.

2003/04:Sf325 av Sten Tolgfors m.fl. (m):

25. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att diskriminering på etnisk eller annan grund inte är acceptabelt.

26. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om positiv särbehandling och kvotering.

2003/04:Sf402 av Sven Brus m.fl. (kd):

14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om etnisk diskriminering i arbetslivet.

18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om handlingsplaner för etnisk mångfald som skall upprättas av myndigheterna.

19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att det fortfarande förekommer etnisk diskriminering i arbetsförmedlingens verksamhet.

2003/04:A210 av Luciano Astudillo (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att regeringen verkar för göra det tillåtet att genomföra s.k. practice testing (praktikprövning) när man vill studera och bevisa förekomsten av etnisk diskriminering.

2003/04:A211 av Sven Brus (kd):

Riksdagen begär att regeringen skyndsamt presenterar ett lagförslag mot diskriminering på grund av ålder.

2003/04:A220 av Axel Darvik (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att skyndsamt se över diskrimineringslagstiftningen så att den fungerar på bostadsmarknaden vad gäller hyresvärdar, mäklare och banker.

2003/04:A263 av Margareta Andersson m.fl. (c):

17. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag till hur EU:s diskrimineringslagstiftning gällande arbetslivet kan implementeras i svensk lagstiftning inom alla områden som rör det svenska arbetslivet.

18. Riksdagen tillkännager före regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning.

2003/04:A283 av Ulf Holm m.fl. (mp):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utarbeta en uppförandekod mot åldersdiskriminering på den svenska arbetsmarknaden.

2003/04 A286 av Yilmaz Kerimo och Tommy Waidelich (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om straffrättsliga påföljder för diskriminering på arbetsplatsen, vid anställning m.m.

2003/04:A291 av Erik Ullenhag m.fl. (fp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en samordnad lagstiftning mot diskriminering och om en gemensam ombudsman.

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att flytta mål om diskriminering i arbetslivet från Arbetsdomstolen till allmänna domstolar samt att höja skadestånden i diskrimineringsmål.

2003/04:A306 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, v, c, mp):

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

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Europaparlamentets Recommendation 1117 (1989) On the condition of transsexuals och Resolution on discrimination against transsexuals liksom EG-domstolens dom i mål C-13/94 skall införlivas i svensk lagstiftning.

2003/04:A307 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att diskrimineringstvister bör handläggas av allmänna domstolar i stället för av den partssammansatta Arbetsdomstolen (AD).

2003/04:A308 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av förbud mot diskriminering av äldre i arbetslivet.

Motioner från allmänna motionstiden 2004/05

2004/05:Ju332 av Gustav Fridolin (mp):

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

2004/05:Ju489 av Johan Linander m.fl. (c):

17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att alla mål om diskriminering i arbetslivet bör föras över till allmän domstol.

2004/05:U257 av Lars Ohly m.fl. (v):

29. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning även skall omfatta könsidentitet.

2004/05:Sf365 av Sven Brus m.fl. (kd):

19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stat och kommun bör införa avkodifiering av ansökningshandlingar.
20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att snarast vidta åtgärder med anledning av diskriminerande bemötande vid svenska myndigheter.

2004/05:So357 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):

1. Riksdagen begär att regeringen återkommer till riksdagen med förslag till lagstiftning mot åldersdiskriminering i arbetslivet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om en nationell handlingsplan för att undanröja hinder för äldres möjligheter att arbeta.

2004/05:So604 av Kenneth Johansson m.fl. (c):

6. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om ändring av lagen om diskriminering i arbetslivet i enlighet med vad som anförs i motionen.

2004/05:N239 av Stefan Attefall m.fl. (kd):

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om en skärpning av diskrimineringslagstiftningen.

2004/05:A204 av Ana Maria Narti (fp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om åtgärder mot etniska trakasserier i antidiskrimineringslagarna.
2. Riksdagen begär att regeringen utreder åklagarnas praxis i samband med anmälningar om kränkningar, förolämpningar och andra etniska trakasserier.

2004/05:A213 av Göran Lindblad (m):

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

2004/05:A224 av Monica Green (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om vikten av att motarbeta namndiskrimineringen på arbetsmarknaden.

2004/05:A261 av Margareta Andersson m.fl. (c):

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en gemensam diskrimineringslagstiftning på arbetsmarknaden.

2004/05:A262 av Mona Jönsson m.fl. (mp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om nödvändigheten av att införa ett skydd mot diskriminering av juridiska personer.

2004/05:A285 av Kaj Nordquist (s):

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

2004/05:A320 av Ulf Holm m.fl. (mp):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utarbeta en uppförandekod mot åldersdiskriminering på den svenska arbetsmarknaden.

2004/05:A346 av Tasso Stafîlidis m.fl. (v, fp, c, mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning även skall vara tillämplig på transpersoner.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om Europaparlamentets "Recommendation 1117 (1989) On the condition of transsexuals" och "Resolution on discrimination against transsexuals" liksom EG-domstolens dom i mål C-13/94.

2004/05:A351 av Börje Vestlund och Anders Bengtsson (s):

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

2004/05:A353 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till förbud mot diskriminering av äldre i arbetslivet.

2004/05:A373 av Mariam Osman Sherifay (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att avpersonifiera ansökningar till tjänster inom offentlig sektor.