

## Motion till riksdagen 2023/24:386

av **Michael Rubbestad m.fl. (SD)**

# Jämställdhet och diskriminering

---

## Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att avveckla all form av kvotering inom offentlig verksamhet och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att revidera de mätbara nyckeltalen för att uppnå en jämn fördelning av makt och inflytande och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om vad regeringen bör beakta för att uppnå en jämställd utbildning och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om vad regeringen bör beakta för att uppnå en jämställd arbetsmiljö och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om vad regeringen bör beakta gällande forskning och tidiga insatser för att främja fysisk och psykisk hälsa och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen behöver genomföra en förbättring av företagshälsovården inom kvinnodominerade yrken och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete samt verka emot sexuella trakasserier och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka skyddet mot sexualbrott och utgå från offrets befattning och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om vad regeringen bör beakta kring hur ekonomisk jämställdhet uppnås i samhället och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om införandet av digitala instrument och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen i sitt fortsatta arbete bör beakta behovet av en inkluderande mödravård och tillkännager detta för regeringen.

12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om benämning av personer i medicinsk information och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att bredda diskrimineringslagen till otillbörlig särbehandling och tillkännager detta för regeringen.

## Motivering

Sverige är utifrån ett kvantitativt perspektiv ett av världens mest jämställda länder och har tillsammans med våra nordiska grannländer ofta betraktats som ett föredöme. Man bör dock ej förlita sig på att svensk jämställdhet är en naturlag som är bestående oavsett omständigheter och det finns fortfarande väldigt mycket kvar att göra.

Begreppet jämställdhet har dock flera vinklar och uppfattas olika av olika individer. Dessutom finns det delade meningar gällande vilken roll politiken ska ta i att forma ett jämställt samhälle. Det är en fullständig självklarhet att kvinnor och män har exakt samma värde och att båda könen ska ges samma förutsättningar, ha samma rättigheter, vara lika inför lagen och kunna känna sig trygga och respekterade. Varje individ ska stå fri att göra sina egna, individuella livsval utan att det offentliga eller andra faktorer ska försöka styra eller påverka dessa val. Vi tror inte på kvotering eller på att jämställdhet är ett kvantitativt mål som uppnås då lika många kvinnor som män exempelvis sitter i en bolagsstyrelse eller finns representerade inom olika yrken. Värdena i om ett samhälle ska kunna anses vara jämställt är när det finns lika möjligheter och lika förutsättningar oavsett kön att leva sitt liv som man själv önskar.

Sverigedemokraterna betraktar jämställdhet mellan könen som en självklarhet och en grundpelare i ett civiliserat och demokratiskt land. Rätten till frihet och trygghet och möjligheten att forma sitt eget liv får aldrig tillåtas att variera i omfattning mellan könen och därmed inskränka deras grundläggande rättigheter, utan skall vara en självklarhet för både kvinnor och män i lika hög utsträckning.

## Kvotering

1. Alla former av kvotering och positiv särbehandling på basis av kön bör avvecklas inom ramen för offentlig verksamhet. Vägen till bejakande av individuella val och bedömning av en individ efter personliga egenskaper snarare än kön kan aldrig gå genom särbehandling. Utöver det faktum att all så kallad positiv särbehandling av en grupp samtidigt är negativ särbehandling av någon annan grupp förstärker sådan behandling synen på människor som representanter för en grupp snarare än representanter för sig själva. Vare sig det handlar om val av och antagning till utbildningar eller uttag av föräldraledighet bör det individuella perspektivet aldrig överskuggas av ideal och målbilder om en viss fördelning.

De strukturella hinder som finns i vårt samhälle åtgärdas inte genom tvingande åtgärder utan genom förbättrade förutsättningar, god utbildning och uppfostran.

## Förutsättningar framför utfall

2. Sverige ska vara ett jämställt land, och för att nå det målet har regeringen satt upp sex jämställdhetspolitiska delmål. Delmål 1, *jämn fördelning av makt och inflytande*, lägger idag för stor vikt vid de rent kvantitativa faktorerna framför att säkerställa att kvinnor och män har samma förutsättningar gällande makt, inflytande och möjligheten att påverka sin egen vardag. Målets intention är rätt, men mätmetoden riskerar att slå fel och snarare leda till att könet anses vara viktigare än alla andra faktorer där en så kallad positiv särbehandling av en person innebär en negativ särbehandling av en annan. Huruvida ett samhälle kan anses vara jämställt bör således mätas på annat vis än med rent numerära mått, varför nya mätbara nyckeltal för jämn fördelning av makt och inflytande som sätter fokus på förutsättningar framför utfall behöver tas fram.

## Jämställd utbildning

3. Det finns en ökande tendens att inom svenskt skolväsende göra avkall på grundläggande likabehandling av flickor och pojkar, vilket är oroväckande. Detta genom att man inom skolväsendet exempelvis ordnar könssegregerade aktiviteter eller accepterar bärandet av klädesplagg som begränsar flickors frihet och i vissa fall till och med själv införskaffar sådana plagg. I vårt land ska våra värderingar gälla. Skillnader i fråga om när eller hur olika högtider firas, på grund av olika religionstillhörighet, är det inte upp till skolväsendet eller samhället i övrigt att rätta sig efter. Lika oroväckande är det faktum att pojkars skolresultat sedan lång tid har legat väsentligt lägre än flickors; här kan konstateras att det finns utrymme för förbättring avseende skolans uppdrag att rusta barn inför framtiden. Behovet av att särskilt beakta ovannämnda problem är av yttersta vikt.

## Jämställd arbetsmiljö

4. För att uppnå en jämställd arbetsmiljö behöver skillnaderna i förutsättningarna för att utföra sitt arbete kartläggas och belysas. Detta ska åligga arbetsgivare inom offentlig sektor att genomföra. Kartläggningen ska innefatta olika förvaltningars hantering av personalens förutsättningar, från chefsposition till de som utför det praktiska arbetet. Finns tillgång till arbetskläder, tjänstebil osv. De kartläggningar som hittills genomförts har påvisat att kvinnodominerade verksamheter i större utsträckning exempelvis saknar arbetskläder och som fordon används ofta cykel istället för bil. Detta gäller också under kalla höst- och vintermånader. Personal som saknar tillgång till arbetskläder och som exempelvis kämpar sig fram genom snöfyllda gator på cykel, medan kollegor från andra förvaltningar färdas i en varm bil, riskerar att drabbas av sjukskrivning då detta under årens lopp blir mycket slitsamt. Synen på anställdas förutsättningar för att genomföra sitt arbete på bästa sätt behöver förändras och bli mer likvärdig.

## Forskning och tidiga insatser för fysisk och psykisk hälsa

5. Sjukfrånvaron mäts oftast i sjukpenningtal och kvinnors sjukpenningtal är nästan dubbelt så höga som mäns. Det finns dock inga uppenbara orsaker gällande att kvinnors sjukfrånvaro är så pass mycket högre. Villkor i arbetslivet spelar dock en viktig roll.

Psykiska orsaker och värk i rörelseorganen är de vanligaste skälen till sjukskrivning. Genom att kvinnors hälsa prioriteras som forskningsområde kan också hälsa och arbetsliv inkluderas och leda till att kunskaperna inom området stärks.

Tyvärr finns det stora problem i Sverige idag med psykisk ohälsa bland både unga och äldre samt kvinnor och män. Det finns dock skillnader i problematiken mellan könen. Bland kvinnor är depression, ångest och utmattningssyndrom vanligare än bland män. Hos män är missbruk vanligare och fler män än kvinnor begår självmord. Bland unga pojkar är autism och adhd vanligare medan flickor oftare än pojkar drabbas av självskadebeteende. Med mer forskning kring varför kvinnor och män drabbas olika skulle det vara möjligt att bättre anpassa behandlingen och bättre kunna förebygga psykisk ohälsa.

## Utökad företagshälsovård i kvinnodominerade yrken

6. Anställda i kvinnodominerade branscher som vård, omsorg och utbildning utsätts även för höga krav i kombination med liten egen kontroll. Höga krav och litet inflytande över sitt arbete är en känd stressfaktor som kan leda till psykosociala påfrestningar och besvär. Detta är en problematik som måste förebyggas och det behöver ställas högre krav på förebyggande insatser inom offentlig sektor och kvinnodominerade yrken. En viktig insats är att det finns tillgång till företagshälsovård. Vi menar att staten måste stötta upp regioner och kommuner för att återigen kunna satsa på förebyggande arbetsmiljöarbete, företagshälsovård och bättre förutsättningar i arbetsmiljön inom offentlig sektor.

## Ett aktivt arbetsmiljöarbete samt verka emot sexuella trakasserier

7. Precis som att alla människor ska ha rätt till ett tryggt liv i hemmet och i det offentliga rummet måste också tryggheten garanteras i arbetslivet. Det våld som sker på arbetsplatser kan ibland inte ensamt skyllas på enskilda gärningsmän eller på attityder i samhället. En del så kallat strukturellt våld beror på en felaktig organisationsstruktur som ökar riskerna för att våld och hot ska inträffa och vissa arbetsplatser präglas av en tystnadskultur där övergrepp och trakasserier mörkas. Det kan också röra sig om osäker kontanthantering, om att en socialsekreterares besöksrum inte är inom höravstånd från övriga medarbetare, om underbemanning och om ensamarbete på kvällar. Det är viktigt att man känner sig trygg och säker på sin arbetsplats, varför mer behöver göras för att säkerställa att samtliga arbetsplatser bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete.

## Stärk skyddet mot sexualbrott och utgå från offrets befattning

8. Det ska ses som försvårande om en gärningsperson har begått brott av sexuell karaktär, såsom sexuellt ofredande, om offret har drabbats inom ramen för sin yrkesutövning. För att markera skarpare mot dem som begår brotten i egenskap av chef eller kollega till den drabbade bör dagens ordning där påföljden och straffet sänks om gärningspersonen sägs upp till följd av brottsligheten slopas. Den som begår ett sexualbrott på arbetsplatsen ska i första hand dömas för brottet. Huruvida personen är lämplig eller inte för fortsatt arbete ska avgöras av arbetsgivaren, och dennes omdöme ska inte påverka straffet.

## Ekonomisk jämställdhet

9. Principen om lika lön för lika arbete ska vara en självklarhet. Det är inte helt enkelt att få en klar bild av hur stort problemet med osakliga löneskillnader relaterat till könstillhörighet egentligen är. Tar man med hjälp av standardvägning hänsyn till de förklarande faktorer som är tillgängliga i statistiken återstår enligt Medlingsinstitutet en oförklarad skillnad mellan könen på 4,7 procent. Att det över huvud taget förekommer att människor i landet får en lägre lön än vad de egentligen har rätt till endast baserat på deras könstillhörighet är dock fullständigt oacceptabelt. Därför är det positivt att årliga lönekartläggningar har återinförts. Effekterna av lönekartläggningar bör regelbundet utvärderas för att säkerställa maximal effekt. Det är ett faktum att kvinnor som grupp har en sämre löne- och pensionsutveckling än män. Ytterligare fokus behöver läggas på att identifiera vad de oförklarade löneskillnaderna beror på samt att motverka dessa.

## Digitala instrument

10. Digitala instrument som synliggör det ekonomiska resultatet av de beslut och val man gör bör implementeras vid alla val som har ekonomisk koppling, exempelvis hos Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och studieplattformar. Ett exempel kan vara när föräldrar planerar sin föräldraledighet. Det digitala verktyget skulle då genom en tydlig ekonomisk kalkyl visa hur deras val påverkar deras framtida pension.

## Inkluderande mödravård och föräldraskap

11. När graviditeten är bekräftad kan det vara en omtumlande tid med vetskapen om ett stundande föräldraskap. För kvinnan kan fysiska känningar av graviditeten komma tidigt medan det kan vara svårare för partnern att ta till sig det väntade barnet. Besök hos mödravården kan hjälpa föräldrarna med viktig information om fostrets utveckling och den gravida kvinnans hälsa och vara en förberedelse för föräldraskapet. Båda föräldrarna behöver ha en lagstadgad rätt att besöka mödravården så snart graviditeten är ett faktum och mödravårdsbesök inleds, eftersom föräldrarollen enligt Sverigedemokraternas jämställdhetspolitik är ett gemensamt ansvar och föräldrarna därmed bör ges likvärdiga förutsättningar och möjligheter att delta.

## Benämning av personer i medicinsk information

12. I Sverige finns det två juridiska kön: kvinna och man. Senast i samband med födseln konstateras vilket av de två biologiska könen en person tillhör, varpå personen erhåller ett personnummer som visar personens könstillhörighet. De biologiska skillnader som finns mellan män och kvinnor är bland annat genitalierna, att en kvinna har en livmoder och kan föda barn och att män har en prostata och producerar spermier. Självklart kan undantag uppstå på grund av sjukdom eller liknande.

I samband med medicinsk dokumentation eller annan information från sjukvård etcetera där könstillhörighet behöver anges anser Sverigedemokraterna därför att just begreppen ”kvinna” och ”man” skall användas, samt åldersvariationer av dessa såsom ”flicka” och ”pojke” när det anses vara mer lämpligt. Begrepp som ”menstruerande

personer”, ”livmoderbärare” eller ”prostatabärare” skall således inte användas som alternativ till ”kvinna”, ”man”, ”flicka” eller pojke”.

## Diskrimineringslagen

13. Sveriges diskrimineringslagstiftning är enligt vår mening problematisk då den begränsas till de sju diskrimineringsgrunderna *kön, könsöverskridande identitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning* och *ålder*. Personer som upplever negativ särbehandling på grund av exempelvis sjukdom, språk eller politisk åskådning omfattas således inte av diskrimineringslagstiftningen. Under 2021 inkom drygt 5 000 anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen, och av dessa avskrevs en tredjedel då de inte bedömdes uppfylla rekvisiten för någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

I stället för att löpande bredda och revidera lagstiftningen samt införa nya diskrimineringsgrunder som kan behöva revideras över tid, eller som riskerar att exkludera någon grupp eller kategori av människor, bör diskrimineringslagstiftningen ses över och ändras. De sju diskrimineringsgrunderna bör ersättas av ”otillbörlig särbehandling” som därmed skulle fånga upp alla former av diskriminering.

*Michael Rubbestad (SD)*

*Magnus Persson (SD)*

*Sara Gille (SD)*

*Ann-Christine Frohm Utterstedt (SD)*

*Ulf Lindholm (SD)*