



## FN-konventionen mot kvinnodiskriminering, jämställdhetsfrågor och andra diskrimineringsfrågor m.m.

---

### Sammanfattning

I detta betänkande behandlas regeringens proposition 2002/03:19 Konventionen mot kvinnodiskriminering och frågan om ett individuellt klagomålsförfarande. Utskottet föreslår att riksdagen godkänner 1999 års fakultativa protokoll till FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. Genom protokollet ges enskilda individer eller grupper av individer som anser sig ha utsatts för kränkning möjlighet att göra en framställan till den särskilda kommitté som har till uppgift att övervaka efterlevnaden av konventionen.

I betänkandet behandlas också ca 70 motionsförslag från den allmänna motionstiden hösten 2002 som rör jämställdhetsfrågor och andra diskrimineringsfrågor m.m. I motionerna finns en rad olika förslag som rör jämställdheten på arbetsmarknaden och i näringslivet, jämställdhetsaspekter vid offentligt utredningsarbete, mansrollen och familjen, lönediskriminering, s.k. jämställdhetsmärkning, frågor om mångfald och etnisk diskriminering och frågor som rör diskriminering på grund av ålder och på grund av funktionshinder. Även frågor som rör homo-, bi- och transsexuella behandlas. Motionerna avser även antidiskrimineringslagstiftningen på dessa områden och förslag förs fram om lagstiftning till skydd för ytterligare grupper. Det finns även motioner som efterlyser en sammanhållen lagstiftning mot diskriminering.

Utskottet, som konstaterar dels att regeringen har aviserat en proposition med lagförslag som ersätter delar av den nuvarande lagstiftningen, dels att en utredning har i uppdrag att bland många andra frågor överväga en sammanhållen lagstiftning mot diskriminering, avstyrker motionerna.

När det gäller frågan om forum i processer om diskriminering i arbetslivet föreslår utskottet ett tillkännagivande till regeringen av innebörd att den nyssnämnda utredningen nogga bör överväga de olika förslag som har förts fram i denna fråga. Regeringen bör tillse att så sker.

I ärendet finns 26 reservationer som avgivits av företrädarna för Moderata samlingspartiet, Folkpartiet liberalerna, Kristdemokraterna, Vänsterpartiet, Centerpartiet och Miljöpartiet de gröna.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
Innehållsförteckning.....	3
Utskottets förslag till riksdagsbeslut .....	5
Redogörelse för ärendet .....	9
Utskottets överväganden .....	10
FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor .....	10
Allmänna frågor om jämställdhet.....	11
Jämställdhetsaspekter vid offentligt utredningsarbete m.m.....	18
Jämställdheten, mansrollen och familjen .....	21
Allmänt om jämställda löner och lönediskriminering .....	26
Jämställdhetslagen m.m. ....	32
Jämställdhetsmärkning .....	36
Allmänna frågor om mångfald och etnisk diskriminering.....	38
Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet .....	44
Sammanhållen lagstiftning mot diskriminering .....	53
Diskriminering på grund av ålder.....	54
Diskriminering på grund av funktionshinder.....	56
Frågor om homo-, bi- och transsexuella (HBT-frågor) .....	58
Övriga frågor om diskriminering .....	60
Rättegången i diskrimineringstvister m.m. ....	61
Reservationer .....	66
1. Allmänna frågor om jämställdhet (punkt 2) (m).....	66
2. Allmänna frågor om jämställdhet (punkt 2) (fp) .....	68
3. Allmänna frågor om jämställdhet (punkt 2) (kd).....	69
4. Analys av skillnader i uttag av föräldraledighet (punkt 5) (kd).....	70
5. Allmänt om jämställda löner och lönediskriminering (punkt 7) (kd, c) .....	72
6. Allmänt om jämställda löner och lönediskriminering (punkt 7) (fp).....	73
7. Jämställdhetslagen m.m. (punkt 8) (kd) .....	74
8. Skadestånd i jämställdhetsmål (punkt 10) (fp, c) .....	75
9. Jämställdhetsmärkning (punkt 12) (fp).....	76
10. Jämställdhetsmärkning (punkt 12) (mp).....	77
11. Allmänna frågor om mångfald och etnisk diskriminering (punkt 13) (fp, kd, c) .....	77
12. Allmänna frågor om mångfald och etnisk diskriminering (punkt 13) (m) .....	78
13. Tvärkulturell kompetens (punkt 14) (v) .....	80
14. Allmänna frågor om lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (punkt 15) (fp) .....	81
15. Lagreglerat aktivt arbete för mångfald (punkt 16) (mp).....	82

16. Mångfaldsplaner (punkt 17) (kd).....	82
17. Positiv särbehandling (punkt 18) (m) .....	83
18. Positiv särbehandling (punkt 18) (fp) .....	84
19. Sammanhållen lagstiftning mot diskriminering (punkt 20) (fp, c) .....	85
20. Diskriminering på grund av ålder (punkt 21) (fp, kd, c).....	86
21. Diskriminering på grund av funktionshinder (punkt 22) (kd).....	87
22. Kunskaper om HBT-personers livsvillkor (punkt 23) (fp) .....	88
23. Diskrimineringslagstiftning beträffande transsexuella m.m. (punkt 24) (fp, c, mp).....	88
24. Rättegångskostnaderna i diskrimineringsmål (punkt 28) (v).....	89
25. Grupptalan på jämställdhetsområdet (punkt 29) (c) .....	90
26. Sekretess i samband med anmälningar om diskriminering (punkt 30) (fp, mp) .....	91
Särskilda yttranden .....	92
1. Männens roll i jämställdhetsarbetet (punkt 6) (mp).....	92
2. Diskrimineringslagstiftning beträffande transsexuella m.m. (punkt 24) (v).....	93
Bilaga	
Förteckning över behandlade förslag.....	94

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. FN-konventionen mot kvinnodiskriminering

Riksdagen godkänner 1999 års fakultativa protokoll till Förenta nationernas (FN) konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. Därmed bifaller riksdagen proposition 2002/03:19.

## 2. Allmänna frågor om jämställdhet

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A215 yrkandena 1 och 2 (s), 2002/03:A241 yrkande 11 (fp), 2002/03:A242 yrkande 2 (kd) samt 2002/03:A315 yrkande 13 (m).

*Reservation 1 (m)*

*Reservation 2 (fp)*

*Reservation 3 (kd)*

## 3. Forskningen på jämställdhetsområdet

Riksdagen avslår motion 2002/03:A365 yrkande 1 i denna del (v).

## 4. Jämställdhetsaspekter vid offentligt utredningsarbete m.m.

Riksdagen avslår motion 2002/03:A319 yrkandena 1 och 2 (v).

## 5. Analys av skillnader i uttag av föräldraledighet

Riksdagen avslår motion 2002/03:A242 yrkandena 14 och 26 (kd).

*Reservation 4 (kd)*

## 6. Männens roll i jämställdhetsarbetet

Riksdagen avslår motion 2002/03:A322 yrkandena 1, 3 och 8 (mp).

## 7. Allmänt om jämställda löner och lönediskriminering

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A215 yrkande 3 (s), 2002/03:A241 yrkande 9 (fp), 2002/03:A242 yrkande 20 (kd), 2002/03:A275 (s), 2002/03:A365 yrkande 1 i denna del (v) samt 2002/03:A366 yrkandena 10 och 11 (c).

*Reservation 5 (kd, c)*

*Reservation 6 (fp)*

## 8. Jämställdhetslagen m.m.

Riksdagen avslår motion 2002/03:A242 yrkandena 13 och 15 (kd).

*Reservation 7 (kd)*

## 9. Utvärdering av ändringarna i jämställdhetslagen

Riksdagen avslår motion 2002/03:A300 yrkande 2 (v).

**10. Skadestånd i jämställdhetsmål**

Riksdagen avslår motion 2002/03:A366 yrkande 9 (c).

*Reservation 8 (fp, c)*

**11. Frågor om planerade graviditeter**

Riksdagen avslår motion 2002/03:A360 (s).

**12. Jämställdhetsmärkning**

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A237 (mp), 2002/03:A241 yrkande 13 (fp) och 2002/03:A242 yrkande 22 (kd).

*Reservation 9 (fp)*

*Reservation 10 (mp)*

**13. Allmänna frågor om mångfald och etnisk diskriminering**

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A203 yrkandena 1–3 (fp), 2002/03:A354 (s), 2002/03:Ju249 yrkande 22 (c), 2002/03:Sf289 yrkandena 23 och 24 (mp), 2002/03:Sf332 yrkande 25 (m) samt 2002/03:Sf334 yrkande 42 (kd).

*Reservation 11 (fp, kd, c)*

*Reservation 12 (m)*

**14. Tvärkulturell kompetens**

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:Sf289 yrkande 25 (mp) och 2002/03:Sf336 yrkande 14 (v).

*Reservation 13 (v)*

**15. Allmänna frågor om lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet**

Riksdagen avslår motion 2002/03:Sf226 yrkande 27 i denna del (fp).

*Reservation 14 (fp)*

**16. Lagreglerat aktivt arbete för mångfald**

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:K433 yrkande 5 (s), 2002/03:Sf289 yrkande 21 (mp) och 2002/03:Sf336 yrkande 13 (v).

*Reservation 15 (mp)*

**17. Mångfaldsplaner**

Riksdagen avslår motion 2002/03:Sf334 yrkande 44 (kd).

*Reservation 16 (kd)*

**18. Positiv särbehandling**

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:Sf226 yrkande 28 (fp), 2002/03:Sf289 yrkande 22 (mp), 2002/03:Sf332 yrkande 26 (m) och 2002/03:Sf336 yrkande 15 (v).

*Reservation 17 (m)*

*Reservation 18 (fp)*

**19. Talerätt i Nämnden mot diskriminering**

Riksdagen avslår motion 2002/03:Sf336 yrkande 12 (v).

**20. Sammanhållen lagstiftning mot diskriminering**

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A241 yrkande 14 (fp), 2002/03:L249 yrkande 12 (fp) och 2002/03:Sf226 yrkande 27 i denna del (fp).

*Reservation 19 (fp, c)*

**21. Diskriminering på grund av ålder**

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A213 yrkande 1 (kd), 2002/03:A224 yrkande 1 (kd), 2002/03:A239 yrkande 34 (c), 2002/03:A337 yrkande 3 (mp) samt 2002/03:So358 yrkandena 1 och 2 (fp).

*Reservation 20 (fp, kd, c)*

**22. Diskriminering på grund av funktionshinder**

Riksdagen avslår motion 2002/03:So457 yrkande 2 (kd).

*Reservation 21 (kd)*

**23. Kunskaper om HBT-personers livsvillkor**

Riksdagen avslår motion 2002/03:L249 yrkande 19 (fp).

*Reservation 22 (fp)*

**24. Diskrimineringslagstiftning beträffande transsexuella m.m.**

Riksdagen avslår motion 2002/03:A317 yrkandena 4 och 5 (fp, s, v, c, mp).

*Reservation 23 (fp, c, mp)*

**25. Övriga frågor om diskriminering**

Riksdagen avslår motion 2002/03:A328 (s).

**26. Forum i diskrimineringstvister**

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts om en belysning av de olika förslag som förts fram i frågan om forum i diskrimineringstvister. Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A241 yrkande 10 (fp), 2002/03:A366 yrkande 7 (c) och 2002/03:Sf289 yrkande 7 (mp).

**27. Underlag vid överväganden om forumfrågan**

Riksdagen avslår motion 2002/03:A300 yrkande 1 (v).

**28. Rättegångskostnaderna i diskrimineringsmål**

Riksdagen avslår motion 2002/03:Sf336 yrkande 16 (v).

*Reservation 24 (v)*

### **29. Grupptalan på jämställdhetsområdet**

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A300 yrkande 3 (v) och 2002/03:A366 yrkande 8 (c).

*Reservation 25 (c)*

### **30. Sekretess i samband med anmälningar om diskriminering**

Riksdagen avslår motion 2002/03:A317 yrkande 3 (fp, s, v, c, mp).

*Reservation 26 (fp, mp)*

Stockholm den 6 februari 2003

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Anders Karlsson*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anders Karlsson (s), Laila Bjurling (s), Erik Ullenhag (fp), Christer Skoog (s), Sonja Fransson (s), Camilla Sköld Jansson (v), Cinnika Beiming (s), Patrik Norinder (m), Lars Lilja (s), Tina Acketoft (fp), Berit Högman (s), Henrik Westman (m), Britta Lejon (s), Ulf Holm (mp), Tobias Billström (m), Claes Västerteg (c) och Maria Larsson (kd).



## Redogörelse för ärendet

I detta ärende behandlas regeringens proposition 2002/03:19 Konventionen mot kvinnodiskriminering och frågan om ett individuellt klagomålsförfarande.

I ärendet behandlas också de motioner som väckts under den allmänna motionstiden hösten 2002 som rör jämställdhet, diskriminering och mångfaldsfrågor. Motionerna avser såväl mer allmänt hållna förslag och synpunkter som frågor som rör lagstiftningen på området.

Motionerna anges i den löpande framställningen utan angivande av årtal, 2002/03.

## Utskottets överväganden

### FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor

#### Utskottets förslag i korthet

Utskottet föreslår att riksdagen godkänner 1999 års fakultativa protokoll till FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, vilket innebär en möjlighet till ett individuellt klagomålsförfarande. Därmed tillstyrks proposition 2002/03:19.

#### Propositionen

FN har sedan organisationen grundades arbetat med att förbättra kvinnors ställning och bekämpa diskriminering. Detta arbete resulterade i december 1979 i att FN:s generalförsamling antog konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (konventionen mot kvinnodiskriminering). Efter riksdagens godkännande av konventionen ratificerades den av Sverige 1980. Konventionen trädde i kraft den 3 september 1981.

Konventionen mot kvinnodiskriminering skapades som ett komplement till de redan existerande grundläggande FN-konventionerna. Den syftar till att säkerställa att kvinnors rättigheter respekteras genom att förbudet mot diskriminering av kvinnor förtydligas och förstärks.

Ett grundläggande krav på de stater som anslutit sig till konventionen är att införa principen om jämställdhet mellan kvinnor och män i sina rättssystem, bl.a. genom att upphäva alla författningar som kan innebära diskriminering av kvinnor och att införa lagstiftning som förbjuder sådan diskriminering. Konventionsstaterna skall även vidta lämpliga åtgärder på bl.a. de politiska, sociala, ekonomiska och kulturella områdena för att säkerställa jämställdheten mellan könen.

Konventionsstaterna skall vart fjärde år rapportera till FN om vad som gjorts för att genomföra konventionens bestämmelser. En beskrivning skall lämnas av lagstiftning och andra rättsliga, administrativa eller övriga åtgärder som vidtagits och av de framsteg som har gjorts. Rapporterna granskas av en särskild kommitté som årligen rapporterar till FN:s generalförsamling om sin verksamhet.

I flera internationella konventioner såsom FN-konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter finns förfaranden som ger individer klagorätt. Efter initiativ vid världskonferensen för mänskliga rättigheter 1993 antog FN:s generalförsamling 1999 ett fakultativt protokoll (tilläggsprotokoll) till konventionen mot kvinnodiskriminering. Genom protokollet får enskilda individer eller grupper av individer möjlighet att göra en framställan till kommittén med anledning av en kränkning av de rättigheter som nämns i

konventionen. Kommittén får också möjlighet att göra undersökningar på eget initiativ.

Sverige och flertalet EU-länder undertecknade protokollet i december 1999.

I sina överväganden konstaterar regeringen att det finns flera olika internationella system dit den enskilde kan vända sig, vilket kan skapa problem genom att olika rättspraxis kan uppkomma i fråga om kränkning av samma rättighet. Detta problem är dock relativt litet och bör inte hindra ett godkännande av protokollet.

Regeringen konstaterar att det inte kan uteslutas att antalet klagomål blir relativt stort. Eventuella ökade kostnader bedöms dock vara begränsade och bör enligt regeringen kunna hanteras inom befintliga anslag.

Regeringen anser att tilläggsprotokollet har en utformning som kan godtas. Även om överenskommelsen inte förutsätter några ändringar av svensk lag är den enligt regeringens bedömning av större vikt. Tilläggsprotokollet skall därför enligt 10 kap. 2 § regeringsformen godkännas av riksdagen.

Regeringen föreslår att riksdagen godkänner 1999 års fakultativa protokoll till FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.

### Utskottets ställningstagande

Inga motioner har väckts med anledning av propositionen.

Utskottet tillstyrker propositionen och föreslår att riksdagen godkänner 1999 års fakultativa protokoll till Förenta nationernas (FN) konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.

## Allmänna frågor om jämställdhet

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner med allmänt hållna förslag och synpunkter på jämställdhetsfrågorna. Utskottet konstaterar att det är nödvändigt att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden. Arbete pågår på bred front, och olika förslag är att vänta. Motionerna avstyrks med hänvisning till detta. Jämför reservationerna 1 (m), 2 (fp) och 3 (kd).

### Vissa bakgrundsuppgifter

Sedan 1988 har könsfördelningen i *statliga myndighetsstyrelser* på central och regional nivå redovisats årligen för att ge riksdagen möjlighet att följa utvecklingen. Bakgrunden är de mål för kvinnorepresentationen i statliga organ som riksdagen beslutade om med anledning av propositionen Jämställdhetspolitiken inför 90-talet (prop. 1987/88:105, bet. 1987/88:AU17). I det sammanhanget beslutades om etappmål för andelen kvinnliga ledamöter i

de statliga lekmannastyrelserna – 30 % 1992, 40 % 1995 – och som slutmål 50 % 1998. Slutmålet uppnåddes inte. Regeringen angav i stället att slutmålet skulle ligga fast och vara uppnått senast 2001 (skr. 1999/2000:24, bet. 1999/2000:AU6). Enligt den redovisning som lämnats i budgetpropositionen för 2003 (prop. 2002/03:1 utg. omr. 14, bil. 2) och som avser förhållandena per den 31 december 2001 uppgick andelen kvinnor i de statliga lekmannastyrelserna till 47 %, vilket innebär att målet inte uppnåtts. I budgetpropositionen redovisas också att de genomsnittligt mest jämställda styrelserna finns under Utbildnings- och Kulturdepartementen med 49 % kvinnor. Högst andel kvinnliga ledamöter finns under Socialdepartementet, 54 %, och högst andel män under Försvarsdepartementet, 60 %. Totalt sett är knappt 16 % av de 230 nämnderna och styrelserna jämnt könsfördelade. Andelen styrelser med kvinnor som ordförande uppgår till strax under 33 %, vilket är en ökning med knappt 5 procentenheter sedan föregående år. Styrelserna under Utrikesdepartementet har lägst andel kvinnliga ordförande, 20 %. Slutligen visar redovisningen att kvinnorna utgör 47 % av de ordinarie ledamöterna i de regionala myndigheternas styrelser. Andelen är högst inom försäkringskassorna och länsarbetsnämnderna.

Motsvarande redovisning finns inte beträffande *myndighetscheferna*, men enligt tillgängliga uppgifter är 31 % av dem kvinnor. Av de myndighetschefer som utnämndes 2001 var 22,5 % kvinnor. Motsvarande siffra 2002 var 44,8 %.

När det gäller *kvinnliga chefer i näringslivet* kan följande redovisas.

Enligt en rapport (SOU 1997:135) till regeringen var andelen kvinnor 3,4 % bland de ordinarie styrelseledamöterna i börsnoterade företag 1996, en ökning från 1,4 % 1993.

I mars 2002 gav regeringen i uppdrag till docenten Anna Wahl att som särskild utredare kartlägga kvinnors deltagande på lednings- och styrelsenivå i svenskt näringsliv (dir. 2002:19). Utredaren skall följa upp en tidigare utredning, Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap (SOU 1994:3), som visade att 72 % av de privata företagens styrelser vid den tidpunkten bestod av enbart män och att 56 % av företagen hade ledningsgrupper bestående av enbart män. Den tidigare utredningen visade också att drygt 40 % av företagen inte bedrev något organiserat jämställdhetsarbete. I den nya utredningen skall en sammanfattning göras av kunskapsläget i fråga om de hinder och strukturer som styr utvecklingen mot bakgrund av befintlig forskning på området. Utredaren skall göra en samlad analys och föreslå åtgärder för att öka kvinnors representation på ledande poster i svenskt näringsliv. I november 2002 knöts en referensgrupp med företrädare för näringslivet till utredningen. Uppdraget skall vara slutfört den 8 mars i år.

Frågor som gäller de *associationsrättsliga aspekterna* på kvinnorepresentation i bolagsstyrelser bereds i lagutskottet. Med anledning av motioner med förslag om lagreglering på området har lagutskottet under hösten 2002 inhämtat ytanden från ett antal organisationer, däribland Svenskt Näringsliv och de centrala arbetstagarorganisationerna. I detta sammanhang kan också hänvisas

till en PM som upprättats inom Justitiedepartementet och som avser frågan om ett krav på att i bolagens årsredovisning ange fördelningen mellan män och kvinnor i ledande befattningar (Ju2002/4635/L1). En proposition, Redovisning av könsfördelningen i företagsledning, är aviserad till den 18 mars i år.

### Motioner

*Moderaternas* utgångspunkt är enligt motion A315 att varje människa har lika värde och därför skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Denna utgångspunkt har betydelse för partiets syn på jämställdhet. I motionen vänder sig partiet mot socialdemokrater och vänsterpartister som har som huvudtes att jämställdhet är en fråga om fördelning av resurser och makt och att kvinnan är underordnad mannen. Det är uttryck för en cynisk människosyn att konsekvent utgå från att kvinnan är ett offer som behöver staten som beskyddare. Att kvotera in en kvinna bara för att hon är kvinna är lika fel som att ge en man ett arbete enbart därför att han är man. Matematisk omfördelning är inte rättvisa och leder inte till verklig jämställdhet. Om attityder skall förändras måste kvinnor och goda exempel synliggöras. Moderaterna påpekar att FN riktat kritik mot den ojämna könsfördelningen inom statlig förvaltning i Sverige samtidigt som det kommer rapporter om att löneskillnaderna mellan män och kvinnor ökat inom delar av Regeringskansliet. Moderaterna begär att regeringen tillsätter en utredning om effekterna av den egna arbetsplanen för jämställdhet inom den offentliga förvaltningen (yrk. 13).

*Folkpartiet* tar upp den bristande jämställdheten i näringslivet i motion A241. Enligt EU-statistik är bara 6,2 % av toppcheferna i Sverige kvinnor, vilket är betydligt mindre än i t.ex. Italien och Frankrike. Få kvinnor i näringslivets maktpositioner innebär sämre villkor för kvinnor och är också ett hot mot svensk konkurrenskraft. Eftersom näringslivet och fackförbunden inte lyckats lösa detta dilemma är det dags att använda politiken. Nya strukturer behövs för att utveckla det svenska näringslivet. Det krävs en aktiv opinionsbildning kring vikten av mångfald inom ledarskapskulturen. Partiet vill ha ett utökat samarbete med börsbolagen och andra berörda för att finna lösningar på problemet men också för att öka medvetenheten hos allmänheten om situationen (yrk. 11).

Jämställdhet är en fråga om demokrati, säger *Kristdemokraterna* i motion A242. Kvinnor och män skall ha samma rättigheter och möjligheter att påverka och delta i samhällsutvecklingen. Därför är det viktigt att män och kvinnor finns representerade i någorlunda lika delar i alla beslutande församlingar. Även om Sverige har världens mest jämställda parlament är männen fortfarande i klar majoritet i många beslutande församlingar. Den politiska ledningen måste vara ett föredöme, vilket gör det extra viktigt att regeringen själv uppfyller målen. Enligt *Kristdemokraterna* brister det bl.a. i fråga om utnämningen av myndighetschefer och ambassadörer. Även *Kristdemokrater-*

na hänvisar till den nyssnämnda FN-rapporten. Regeringen bör få i uppdrag att kartlägga vilka faktorer som hämmar kvinnor att ta på sig ledningsansvar (yrk. 2).

I motion A365 Kvinnors arbetsmarknad hänvisar *Vänsterpartiet* till Kvinno-maktutredningen från 1998 som beskrivs som en enorm kunskapskälla. För att jämställdhetsarbetet skall gå framåt är det avgörande att de berörda utgår från denna kunskap. Regeringen bör med den samlade kunskapen i utredningen som bakgrund skapa en kommunikationsplan för spridning av kunskap om kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och resurser (yrk. 1 delvis).

I en enskild motion, A215 av *Christina Axelsson och Ann-Kristine Johansson (båda s)*, betonas vikten av att det finns en stark arbetsrättslagstiftning som slår fast kvinnors och mäns lika värde och rätt till lika villkor och behandling på arbetsmarknaden (yrk. 1). Eftersom den könsuppdelade arbetsmarknaden är en stor anledning till löneskillnaderna mellan kvinnor och män är det angeläget att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden (yrk. 2).

### Utskottets ställningstagande

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Det förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet. En stark arbetsrättslig lagstiftning är nödvändig. Målet innebär också tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, ett delat ansvar för hem och barn och frihet från könsrelaterat våld. Ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla delar av politiken. Insatser kan krävas på en rad samhällsområden.

Sverige har nått långt på jämställdhetsområdet jämfört med många andra länder. Kvinnorna har en god representation i politiska beslutande organ. Kvinnornas andel i arbetskraften är nästan lika stor som männens. Arbetslösheten är lägre bland kvinnor än bland män. Kvinnor har i genomsnitt längre utbildning. Men trots många framsteg återstår mycket att göra inom alla politikområden innan de uppsatta målen har nåtts.

Utskottet utgår från att det finns en bred politisk samstämmighet om målet att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Utskottet utgår också från att det finns en bred enighet om att både attitydförändringar och goda exempel behövs för att åstadkomma full jämställdhet.

Det Moderaterna vänder sig mot är att jämställdhet enbart skulle vara en fråga om fördelning av makt och resurser och att kvinnan skulle vara underordnad mannen. Kvinnan får enligt Moderaterna inte ses som ett offer som behöver statens beskydd.

Utskottet anser inte heller att kvinnan skall beskrivas som ett offer, men en korrekt verklighetsbeskrivning som stöds av forskningen visar att det fortfa-

rande finns *strukturer i samhället och i arbetslivet* som ger kvinnor sämre betalt, sämre utvecklingsmöjligheter och mindre makt att påverka i jämförelse med män. Man kan inte betrakta könsdiskriminering som ett problem som enbart drabbar individer. För att finna effektiva metoder att undanröja hindren för jämställdhet måste man ha kunskap om att sambandet mellan kön och undervärdering ibland medför att grupper snarare än individer är drabbade. Jämställdhetspolitiken handlar i stor utsträckning om att finna verktygen och metoderna för att ändra på dessa strukturer.

Moderaterna vänder sig också mot *kvotering som metod i jämställdhetsarbetet* och mot det som beskrivs som matematisk omfördelning. Om denna inställning skall förstås så att partiet generellt är emot möjligheten att i jämställdhetssyfte ge företräde till en person av underrepresenterat kön kan utskottet bara konstatera att man därmed inte godkänner de principer som både den svenska grundlagen och jämställdhetslagstiftningen bygger på och som också under vissa förutsättningar är godtagna i EG-rätten. Man kan också fråga sig om Moderaterna är emot att det uppställs mål i politiken t.ex. om andelen kvinnliga ledamöter i statliga myndighetsstyrelser och emot de metoder som tillämpas för att nå dessa mål. – Utskottet återkommer till frågan om s.k. positiv särbehandling i avsnittet Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Utskottet håller med motionärerna om att det krävs ytterligare ansträngningar för att förbättra jämställdheten i statsförvaltningen. Detsamma gäller kvinnors inflytande i näringslivet. De *synpunkter från FN* som nämns i några av motionerna har lämnats av den kommitté som verkar enligt konventionen mot kvinnodiskriminering (CEDAW, Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women) som berörs i inledningsavsnittet. Enligt konventionen skall medlemsstaterna vart fjärde år rapportera om vilka nationella åtgärder som görs för att främja jämställdhet och förhindra diskriminering av kvinnor. Sedan Sverige presenterat de fjärde och femte rapporterna inför kommittén utfärdade kommittén i juli 2001 ett antal skriftliga kommentarer med rekommendationer om vilka insatser och åtgärder som behövde göras. Sverige fick beröm för de framsteg som gjorts och görs för att främja jämställdheten. På en del punkter var kommittén dock bekymrad, och dit hörde den låga kvinnorepresentationen framför allt i den privata sektorn och särskilt i beslutsfattande positioner. Kommittén påpekade också att kvinnorepresentationen fortsätter att vara låg i de centrala statliga styrelserna och i de statligt ägda bolagen. Detsamma gällde representationen i vissa andra typer av beslutsorgan.

Utskottet kan också hålla med motionärerna om att *regeringen och statsförvaltningen* måste vara goda föredömen i jämställdhetsarbetet. Det är självklart att regeringen har en viktig roll som opinionsbildare. Med anledning av det som sägs om en alltför låg representation i de statliga styrelserna finns det dock skäl att hänvisa till de siffror som redovisats ovan. Som framgår av redovisningen är regeringen på väg att nå det uppsatta målet om 50 %. Vid utgången av 2001 var andelen kvinnor i de statliga lekmannastyrelserna 47 %.

En bakgrund till den allt högre andelen kvinnor är de rutiner som tillämpas vid utnämningar. Krav ställs på att två namnförslag ges vid alla nomineringar, en kvinna och en man. Statistiken visar också att en allt större del av myndighetscheferna är kvinnor. Den nuvarande siffran 31 % kan jämföras med förhållandena 1990, då endast 3 % av dem var kvinnor.

När det särskilt gäller utrikesförvaltningen kan utskottet, med anledning av vad som framförs i en motion, konstatera att andelen kvinnliga chefer ökar successivt; för närvarande är ca 19 % av cheferna för utlandsmyndigheterna kvinnor. Vägen till en ytterligare ökad andel kvinnliga chefer går bl.a. via en jämställd basrekrytering och ett aktivt befodringsarbete.

Utskottet kan tillägga att det naturligtvis hade varit önskvärt om fler politikområden kunde visa upp en jämn könsfördelning i myndighetsstyrelserna. Om ansträngningarna fortsätts inom alla departement att åstadkomma jämställda styrelser bör även detta vara möjligt att nå.

Utskottet kan här också nämna att Riksdagens revisorer, på förslag av utskottet, för närvarande granskar jämställdhetsarbetet i riksdagförvaltningen och i Regeringskansliet. Detta är en illustration av vilken vikt utskottet tillmäter att de offentliga arbetsgivarna, och allra helst dessa två, verkligen lever upp till de krav som ställs på aktivt jämställdhetsarbete.

De siffror som redovisas ovan under Vissa bakgrundsuppgifter visar att det är en lång väg kvar till det verkligt jämställda samhället. Särskilt när det gäller att få en mer balanserad *könsfördelning på de ledande posterna i näringslivet* återstår mycket att göra. Enligt tillgänglig statistik hamnar Sverige i EU:s bottenkikt i detta avseende. Frågan uppmärksammas på flera fronter och på flera olika sätt. Utskottet kan hänvisa till den utredning, Kvinnor på ledande poster i näringslivet, som nämns i det inledande avsnittet som skall redovisa sitt uppdrag den 8 mars. I utredningsuppdraget ingår bl.a. att belysa den allmänna situationen och arbetsförhållandena för kvinnliga chefer mot bakgrund av den tillgängliga forskningen och att genom intervjuer undersöka förändringsmönster och förändringsvilja i detta avseende. Utredaren skall göra en samlad analys av de hinder och strukturer som styr utvecklingen och föreslå åtgärder för att öka representationen.

Här skall också nämnas att regeringen för ett år sedan avsatte resurser för ett projekt, *Jämmt på toppen*, för att påskynda processen mot ett mer jämställt näringsliv. Medlen, 1,1 miljoner kronor, skall kunna användas för att anordna seminarier på temat Kvinnor och män, makt och ledarskap.

Utskottet kan också nämna att regeringen i dagarna aviserat en proposition, *Redovisning av könsfördelningen i företagsledning*, som skall avlämnas i mars. En bakgrund är den ovannämnda promemorian (Ju2002/4635/L1) från Justitiedepartementet. Tanken är att ett synliggörande av förhållandena fyller en viktig funktion i jämställdhetsarbetet och att ett sätt att åstadkomma detta är att i årsredovisningen kräva en uppgift om könsfördelningen i företagsledningen. Motsvarande gäller redan i dag i fråga om könsfördelningen bland de anställda.



Minst lika viktigt för att åstadkomma förbättring är att dessa frågor diskuteras inom näringslivet och att man där söker metoder för att uppnå en jämnare könsfördelning. Utskottet ser med glädje på vissa initiativ i den vägen. Det kan handla om nomineringsförfaranden, investeringskriterier m.m. I sammanhanget kan också metoden med jämställdhetsmärkning ha betydelse. Utskottet återkommer till denna fråga nedan.

Sammanfattningsvis kan utskottet i delar ansluta sig till den problembeskrivning som finns i motionerna A315, A241 och A242. Mycket återstår att göra på många områden. De brister som finns visar på nödvändigheten av att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden. Som framgått ovan, och som kommer att framgå av den fortsatta framställningen, pågår arbete på bred front, och olika förslag är att vänta. Utskottet ser inget skäl att föreslå något tillkännagivande med anledning av de nu behandlade motionerna. Motionerna A215 yrkandena 1 och 2 (s), A241 yrkande 11 (fp), A242 yrkande 2 (kd) och A315 yrkande 13 (m) avstyrks därmed.

När det sedan gäller frågan hur *forskningen på jämställdhetsområdet* skall kunna tas till vara vill utskottet framföra följande. Utskottet har här ingen annan uppfattning än Vänsterpartiet. Kvinnomaktutredningen (slutbetänkande SOU 1998:6, därutöver 13 volymer forskningsrapporter som publicerats i SOU-serien) är en mycket viktig kunskapskälla. Utredningen var framför allt en forskningsutredning med uppdraget att ge en samlad bild av fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Utredningen lämnade ett förslag liknande det som finns i Vänsterpartiets motion om en *kommunikationsplan* för spridning av forskningen från utredningen och en aktiv spridning av kunskaper om kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och ekonomiska resurser. Där återfinns även motionsförslaget att regeringen skall ta initiativ till ett partsgemensamt organ som skall verka för en genomtänkt, könsneutral lokal lönesättning, som utskottet återkommer till senare i framställningen. Med anledning av förslaget om en kommunikationsplan kan utskottet konstatera att regeringen i nära anslutning till att utredningen avslutades tog fram en sammanfattande broschyr på svenska och engelska. Landshövdingarna fick dessutom medel för att anordna konferenser runt om i landet på temat makt, ekonomi och kön. Det anordnades också särskilda forskarkonferenser. Med anledning av förslaget om spridning av kunskaperna från Kvinnomaktutredningen vill utskottet till sist framhålla att slutbetänkandet *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige* (SOU 1998:6) i sig är väl ämnat för spridning. Det innehåller en relativt lättillgänglig sammanfattning av utredningens olika delar och förslag.

Med det anförda avstyrks motion A365 yrkande 1 i denna del (v).

## Jämställdhetsaspekter vid offentligt utredningsarbete m.m.

### Utskottets förslag i korthet

Med anledning av en motion uttalar utskottet att det är viktigt med ordentliga konsekvensbeskrivningar vad avser jämställdheten i det offentliga utredningsarbetet. Utskottet konstaterar att Statsrådsberedningen har gett ut nya anvisningar för att säkerställa detta. Motionen avstyrks.

### Vissa bakgrundsuppgifter

Tidigare gällde det s.k. generella jämställdhetsdirektivet (dir. 1994:124). Det föreskrev att alla förslag som lades fram av kommittéer och särskilda utredare skulle föregås av en analys och innehålla en redovisning av de jämställdhetspolitiska effekterna. Om kommittén eller utredaren bedömde att en sådan analys och redovisning inte skulle kunna göras på ett meningsfullt sätt till följd av utredningsuppdragets eller ämnets karaktär skulle detta anges och särskilt motiveras.

Direktivet upphävdes från den 1 januari 1999. I stället infördes regler i en ny *kommittéförordning* (SFS 1998:1474) som innebär att om förslagen i ett betänkande har betydelse för bl.a. jämställdheten mellan kvinnor och män skall konsekvenserna i det avseendet anges i betänkandet (15 §). I kommittéförordningen anges också (16 §) att regeringen i utredningsuppdraget närmare skall ange vilka konsekvensbeskrivningar som skall finnas i ett betänkande.

I den s.k. kommittéhandboken (Ds 2000:1), som riktar sig till kommittéordförande, särskilda utredare, kommittésekreterare m.fl., finns en vägledning och en checklista för hur kommittéerna skall kunna beakta konsekvenserna för jämställdheten av sina förslag.

På regeringens uppdrag verkade en *arbetsgrupp för metodutveckling* i jämställdhetsarbete mellan åren 1997 och 2001. Arbetsgruppen lämnade en slutrapport (Ds 2001:64) för drygt ett år sedan. I rapporten berörs kommittéförordningen och en jämförelse görs med det tidigare generella jämställdhetsdirektivet. Arbetsgruppen gör bedömningen att det mest effektiva är att förordningen kombineras med en specifik problematisering av jämställdhetsfrågorna i varje kommittédirektiv. I rapporten diskuteras också frågan om en förstärkt institutionalisering på jämställdhetsområdet.

På integrationsområdet finns en förordning (SFS 1986:856) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av integrationspolitiken. Sedan 1999 föreskriver förordningen att myndigheterna fortlöpande skall beakta samhällets etniska och kulturella mångfald både när de utformar sin verksamhet och när de bedriver den. Myndigheterna skall verka för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk eller kulturell bakgrund. I sin verksamhet skall de särskilt motverka alla former av etnisk diskriminering. Förord-

ningen innehåller också regler om samråd med Integrationsverket i vissa sammanhang.

### Motion

I kommittémotionen A319 efterlyser *Vänsterpartiet* en stödfunktion för jämställdhetsarbetet och en ny jämställdhetsförordning. Motionen hänvisar till den ordning som gällde före 1999. Dessförinnan krävdes av samtliga utredningar att de skulle analysera såväl det rådande läget när det gällde jämställdheten inom det egna området som jämställdhetskONSEKVENSERNA av de egna förslagen. För att kunna frångå detta måste utredaren särskilt ange och motivera skälen till att riktlinjerna inte kunde uppfyllas. Jämställdhetsdirektivet utgick enligt motionen från ett könsperspektiv och tog även upp det faktum att informella strukturer kan bidra till att förstärka en ojämn maktfördelning och segregering mellan könen. Kommittéförordningen däremot låter den enskilda kommittén eller utredaren avgöra om förslagen kommer att påverka jämställdheten eller inte. Med feministiska utgångspunkter är den fråga som skall ställas inte *om* utan *hur* kvinnor och män påverkas. Den nuvarande kommittéförordningen innebär dessutom en risk för att jämställdhetsperspektivet försvinner i mängden av hänsynstaganden. Institutionaliseringsen på jämställdhetsområdet bör stärkas med en ny myndighet i enlighet med det förslag som framförts av den ovannämnda arbetsgruppen (yrk. 1). I anslutning till detta bör även en ny jämställdhetsförordning beslutas liknande den som finns på integrationsområdet (yrk. 2).

### Utskottets ställningstagande

Utskottet kan helt hålla med *Vänsterpartiet* om betydelsen av att kommittéernas betänkanden innehåller ordentliga *konsekvensbeskrivningar*. Detta är nödvändigt för att underlaget för olika reformer skall blir fullödigt. Konstitutionsutskottet har tidigare i olika sammanhang berört frågan och uttalat att ambitionen självfallet skall vara att jämställdhetsaspekterna får större genomslag med de nya vägar som prövas (bet. 1998/99:KU26). Konstitutionsutskottet har då bl.a. syftat på den nya upplagan av Kommittéhandboken (Ds 2000:1). Det avsnitt i handboken som avser konsekvensanalyserna för jämställdheten är relativt utförligt. Den innehåller som nämnts ovan en checklista och ett antal kontrollfrågor men också belysande exempel på hur de frågor som en kommitté skall ta ställning till kan behöva varieras och preciseras med hänsyn till vad utredningsuppdraget gäller. I en reviderad version (2002-03-20) av en PM från Statsrådsberedningen, Hur kommittédirektiv utformas, finns ett inledande avsnitt om grundläggande kvalitetskrav som anger att direktiven skall peka på behovet av konsekvensbeskrivningar när det inte står klart ändå. I promemorian sägs också att erfarenheterna av de tidigare s.k. generella kommittédirektiven talar för att man bör vara försiktig med att använda standardfraser. Strävan bör i stället vara att förmedla en mer precis och situationsanpassad vägledning. Ett sätt att säkerställa behovet av conse-

kvensbeskrivningar som promemorian pekar på är att skriva in en skyldighet för kommittén att samråda med t.ex. en annan myndighet eller en intresseorganisation.

Mot bakgrund av det som här redovisats har utskottet något svårt att ansluta sig till Vänsterpartiets kritik mot att det inte finns en absolut skyldighet att göra en konsekvensanalys och till farhågorna att jämställdhetsaspekterna skall försvinna i en lång rad av olika hänsynstaganden. Metoden att ge en mer preciserad vägledning för vad som förväntas av kommittén bör vara ett lika effektivt sätt att säkerställa att jämställdhetsperspektivet beaktas. En sådan metod ligger också i linje med vad den ovannämnda arbetsgruppen för metodutveckling i jämställdhetsarbetet förordade. Utskottet noterar slutligen att konstitutionsutskottet i flera sammanhang utgått från att regeringen så långt som möjligt kommer att redovisa vilka resultat arbetet med jämställdhetskonsekvenserna har givit.

Frågan om *förstärkt institutionalisering* på jämställdhetsområdet har som nämnts diskuterats i arbetsgruppen för metodutveckling i jämställdhetsarbetet. Gruppen konstaterade att de resurser som finns i dag för t.ex. kontinuerlig metodutveckling och för insamling och överföring av erfarenheter är tämligen begränsade, kanske t.o.m. minskande. Gruppen ansåg inte att det i dagsläget fanns underlag för att fatta något beslut om en ny myndighet, men såg tillräckliga skäl för att utreda frågan. Av budgetpropositionen framgår att ett projekt sattes i gång inom Regeringskansliet förra våren som syftar till att stärka förutsättningarna för jämställdhetsintegrering. Målet är att ta fram en strategi med förslag till förbättringar av styrningen, utbildningsinsatser, metoder och stödfunktioner. Det övervägs också hur ett köns- och jämställdhetsperspektiv mera strukturerat skall integreras i den samlade politiken och hur den bör redovisas inom ramen för budgetprocessen. Regeringen avser att återkomma till riksdagen i slutet av maj med en skrivelse om jämställdhetspolitiken. Där skall en redovisning lämnas för vad som gjorts för ökad jämställdhet men skrivelsen skall också innehålla en handlingsplan för regeringens fortsatta arbete med jämställdhetspolitiken. Utskottet har under hand erfarit att det finns planer på att i skrivelsen ta upp frågan om en förstärkt institutionalisering.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motion A319 yrkandena 1 och 2 (v).

## Jämställdheten, mansrollen och familjen

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner som gäller arbetsliv, män och föräldraskap, föräldraförsäkringen, mansrollen och jämställdheten och frågor om mäns våld. Utskottet redovisar vissa uppgifter om uttag av föräldrapenning. Utskottet konstaterar att frågan om männens roll i jämställdhetsarbetet är prioriterad i politiken. Motionerna avstyrks bl.a. med hänvisning till pågående projekt. Jämför reservation 4 (kd).

### Vissa bakgrundsuppgifter

I syfte att förbättra föräldrars möjligheter att kombinera familj och arbete infördes en ytterligare pappa/mammamånad från den 1 januari 2002. Det skedde genom att föräldrapenningen förlängdes med 30 dagar samtidigt som sammanlagt 60 dagar med föräldrapenning reserverades för vardera föräldern. Det genomfördes också ändringar i föräldraledighetslagen. Vid förkortning av arbetstiden får ledigheten även förläggas till en eller vissa av veckans dagar. Dessutom vidgades möjligheterna för arbetstagaren att få sina önskemål om förläggningen tillgodosedda.

I förra årets betänkande Jämställdhet m.m. (2001/02:AU3) finns en redovisning över utredningar m.m. som rör barnafödande, föräldraledighetsuttag m.m.

Ur redovisningen kan nämnas rapporten Barnafödandet i fokus – Från befolkningspolitik till ett barnvänligt samhälle (Ds 2001:57) som innehåller en sammanfattning av faktorer som enligt svensk och utländsk forskning påverkar barnafödandet, t.ex.

- att fruktsamheten är högre i länder där barnafödande och förvärvsarbete kan kombineras,
- att jämställdheten är viktig för barnafödandet och att barnafödande har en påtagligt negativ inverkan på hur kvinnors inkomster utvecklas,
- att tecken finns på att toleransen mot barnafödande och mot barn har minskat på den svenska arbetsmarknaden och att intoleransen i första hand drabbar kvinnor,
- och att den kraftiga ökningen av tillfälliga arbeten har medfört negativa effekter på barnafödandet.

I förra årets betänkande redovisades också ett särskilt projekt i försäkringskassorna i tre län där man studerat vilka faktorer som påverkar mäns uttag av föräldrapenning. Resultaten visade att det är fler faktorer än ekonomin som styr hur föräldrarna delar på ledigheten.

Här kan också nämnas projektet Män och jämställdhet som bedrivits på jämställdhetsministerens uppdrag sedan 1999. Syftet har varit att öka kunskap-

erna om vilka hinder som finns och vilka ytterligare insatser som behövs för att öka mäns deltagande i jämställdhetsarbetet. En referensgrupp med representanter för bl.a. politiska partier, arbetsmarknadens parter och forskarvärlden har varit knuten till projektet. En slutrapport av Tomas Wetterberg, Vill man ha jämställdhet?, lämnades i april förra året. I projektet har man försökt finna svaren på varför så få män deltar i jämställdhetsarbetet, varför så få män söker sig till yrken som i dag är kvinnodominerade och varför män tar ut så lite föräldraledighet. I rapporten söker man också svaren på varför det fortfarande är många män som misshandlar den kvinna de lever med. Den innehåller en rad förslag till åtgärder på en mängd områden, bl.a. utvidgad föräldrautbildning på mödravårdscentraler/familjecentraler, utvidgat antal pappadagar, förlängd föräldrapenning och insatser riktade mot män som misshandlar kvinnor.

Slutligen kan här nämnas att Folkhälsoinstitutet i juni 2001 fick i uppdrag av regeringen att samla in, analysera och sprida kunskap om hur föräldrastöd av olika slag kan utformas för att göra verklig nytta. Projektet skall pågå t.o.m. juni 2004.

### **Motioner**

Enligt *Kristdemokraterna* i motion A242 måste politiker, arbetsgivare och fackföreningar tillsammans finna former för ett mer barnvänligt arbetsliv mot bakgrund av att det föds allt färre barn i Sverige. Arbetslivet skall också göra ett aktivt föräldraskap möjligt. Föräldraskapet skall betraktas som kompetenshöjande och som en viktig samhällsuppgift. Det gäller att förbättra situationen för barnen och minska stressen för föräldrarna. Ett viktigt inslag är en generös föräldraförsäkring, möjlighet till föräldraledighet i minst tre år med barnomsorgskonto och tillgång till god barnomsorg av olika slag. Regeringen bör ta initiativ till en kampanj tillsammans med arbetsmarknadsparterna på detta område som inledning till ett mer långsiktigt arbete (yrk. 14).

I samma motion, A242, konstaterar *Kristdemokraterna* att få pappor är hemma längre tid med sina barn än den lagstadgade pappamånaden. En jämnare fördelning skulle ge många positiva effekter för familjestabiliteten och jämställdheten och leda till en förbättrad kontakt mellan papporna och deras barn. Det bör dock inte ske genom att lagstifta om ytterligare pappamånader, eftersom målet skall vara att pappor väljer att vara hemma med sina barn, inte tvingas till det. Statistiken visar att uttaget av pappaledighet varierar över landet. Därför bör studier göras av det varierande uttaget för att identifiera vilka faktorer som stimulerar ett ökat uttag (yrk. 26).

I en enskild motion, A322 av *Lars Ångström m.fl. (mp)*, betonas att jämställdhetsarbetet även måste bedrivas av män. Mansrollen måste undersökas, analyseras och förändras. Våldtäkt, misshandel av kvinnor, våldspornografi, sexhandel m.m. är inte bara en kvinnofråga utan även en mansfråga och en samhällsfråga. Jämställdhet är alltså en mansfråga (yrk. 1). Mäns våld får inte mötas med tystnad från andra män så att det till slut blir ett tyst medgivande.

Det är viktigt att fler män tar avstånd från de våldsamma männens beteende (yrk. 3). Motionärerna tar också upp frågan om hur män påverkas av skilsmässor. Att de många gånger drabbas hårdare beror på att de har ett sämre socialt nätverk och sämre kontakt med barnen. Allt fler hamnar också i ekonomiska svårigheter på grund av underhållsskyldigheten. Detta gör att många män som vill vara bra pappor ändå hamnar i en omöjlig situation (yrk. 8).

### Utskottets ställningstagande

Den svenska jämställdhetspolitiken utgår från att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Det innebär ett delat ansvar för hem och barn. Det innebär också frihet från könsrelaterat våld. Arbetsmarknaden och arbetslivet är centrala områden för jämställdhetspolitiken. Möjligheten att kombinera arbete och familjeliv är en förutsättning för verklig jämställdhet.

Traditionellt har jämställdhetsfrågorna engagerat kvinnor, medan männen har saknats. För att jämställdhetsmålen skall kunna nås krävs en vilja till förändring och en aktiv medverkan från både kvinnor och män. Av detta skäl är *männens roll i jämställdhetsarbetet* en prioriterad fråga i svensk jämställdhetspolitik. Medel har beviljats för att öka pappornas uttag av föräldraledighet, för att öka andelen män inom skola och barnomsorg och för att stödja män som arbetar mot våld.

Regeringen har låtit göra analyser av människors vardagsliv under den senaste tioårsperioden. Några slutsatser som kan dras är *att* kvinnor och män har blivit mer lika i sin tidsanvändning de senaste tio åren men att kvinnor fortfarande utför den största delen av det obetalda hemarbetet medan männen utför den största delen av det betalda marknadsarbetet, *att* tiden till produktiva verksamheter (summan av betalt och obetalt arbete) minskar, *att* männen sett över veckans samtliga dagar minskat sin tid med förvärvsarbete med en halvtimme per dag, *att* småbarnspapporna arbetar mindre i dag än för tio år sedan, *att* kvinnor och män fortfarande utför lika mycket arbete totalt sett *och att* både män och kvinnor har fått ökad fri tid.

*Föräldraförsäkringen* är ett betydelsefullt medel för att göra det möjligt för föräldrar att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Att öka männens uttag av föräldrapenningen är ett uttalat mål för politiken.

Riksförsäkringsverket (RFV) gör regelbundet mätningar av hur föräldrar fördelar uttaget av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Statistiken ger t.ex. svar på hur stor andel män som tar ut föräldrapenning, hur uttaget av föräldrapenning fördelar sig under året och vem av föräldrarna som är hemma när barnet är sjukt. Genomgående är att kvinnorna i större utsträckning än männen är hemma med barnen.

År 2002 var *männens andel av uttagna föräldrapenningdagar* 15,5 %. Motsvarande siffra för 2001 var 13,8 %. Går man tillbaka till 1992 kan man se att andelen män som tog ut föräldrapenningdagar då var 8,6 %.

År 2002 var *männens andel av personer som tog ut föräldrapenningdagar* 41,6 %. Motsvarande siffror för 2001 och 1992 var 39,9 % respektive 26,9 %.

Det finns också tydliga *säsongvariationer*. Både kvinnor och män tar ut mer föräldrapenning under sommarmånaderna och under december månad.

Statistiken visar också att den *tillfälliga föräldrapenningen* (pappadagar, vård av barn, LSS-kontaktdagar och kontaktdagar för 6–11-åringar) i högre grad utnyttjas av kvinnor. Männens andel 2002 av uttagna dagar var 43,5 % att jämföra med året dessförinnan då andelen var 42,7 %. Största delen av dagarna med tillfällig föräldrapenning används för vård av barn och merparten av dessa dagar tas ut av kvinnor.

Andelen män som utnyttjat möjligheten att ta ut *ledighet i samband med barns födelse* eller adoption minskade under senare delen av 1990-talet men har de senaste åren ökat. En faktor som påverkar uttaget av faderns särskilda dagar är antalet födda barn.

I tabellen nedan redovisas *länsvis fördelade* uppgifter om männens andel av föräldrapenningdagar.

#### ***Männens andel av uttagna föräldrapenningdagar***

	<b>2002</b>	<b>2001</b>
<b><i>Samtliga län</i></b>	<b>15,5</b>	<b>13,8</b>
Stockholms län	16	14,1
Uppsala län	17,5	15,4
Södermanlands län	15,6	14,3
Östergötlands län	15,9	14
Jönköpings län	13,9	12,4
Kronobergs län	14,4	13,1
Kalmar län	14,6	12,9
Gotlands län	16,4	15,4
Blekinge län	14,5	13,6
Skåne län	14,1	12,5
Hallands län	14	13
Västra Götalands län	15,3	13,5
Värmlands län	15,2	13,4
Örebro län	16,4	15,1
Västmanlands län	15,2	14,2
Dalarnas län	15,9	14,8
Gävleborgs län	15,4	14,1
Västernorrlands län	15,8	13,5
Jämtlands län	17,3	15,7
Västerbottens län	19,2	17,4
Norrbottnens län	16,5	14,3

*Källa: RFV*

Som framgår skiljer det år 2002 mer än 5 procentenheter mellan länet med det högsta uttaget, Västerbottens län, och länet med det lägsta uttaget, Jönköpings län. Skillnaderna har ökat från föregående år.



Vilka faktorer som påverkar männens uttag av föräldrapenning har analyserats i studien *Spelade pappamånaden någon roll? – pappornas uttag av föräldrapenning* (RFV analyserar, 2002:14). Man har följt familjer med barn födda 1993 och 1996 under en period av fyra år och bl.a. undersökt hur pappornas uttag av föräldrapenning förändrades under perioderna. Man har också undersökt vilka pappor som inte tog ut någon föräldrapenning alls och vilka pappor som tog ut mycket respektive lite föräldrapenning. Studien visar att andelen pappor som tog ut föräldrapenning ökade mellan perioderna. Däremot minskade deras genomsnittliga tid med föräldrapenning något. Enligt RFV har införandet av pappamånaden ökat fädernas uttag av föräldrapenning samtidigt som sänkningen av ersättningsnivån sannolikt minskat uttaget av längre perioder. Studien visar också att pappor med eftergymnasial utbildning och relativt sett högre inkomster i större utsträckning utnyttjade föräldrapenning. Pappor i familjer där mammorna hade eftergymnasial utbildning tog också i större utsträckning ut föräldrapenning. Pappor som inte tog ut föräldrapenning hade i högre grad förgymnasial utbildning, de fick mer arbetsmarknadsstöd och de hade fler månader med socialbidrag. Likaså var en större andel av dessa fäder födda utomlands jämfört med genomsnittet. Gruppen som inte tog ut föräldrapenning är dock heterogen eftersom även fäder som har inkomster över taket i föräldraförsäkringen ingår i den

RFV:s långsiktiga arbete med att öka mäns användande av föräldrapenningen inkluderar informationskampanjer via försäkringskassor och mödravårdscentraler riktade till föräldrarna, utskick av påminnelsebrev till pappor med föräldrapenningdagar kvar samt utbildningsinsatser för föräldrapenningshandläggare.

I detta sammanhang kan också nämnas en undersökning utförd av TCO som visar att *lönen påverkas olika för kvinnor och män* som har barn. Denna ”barneffekt” är för kvinnor klart negativ men för gifta eller sammanboende män positiv. Oavsett ålder, sektor i arbetslivet och utbildningsnivå har gifta eller sammanboende män med barn högre lön – 5 % – än andra män. För kvinnor är bilden den motsatta. Gifta eller sammanboende kvinnor med barn har drygt 7 % lägre lön än kvinnor utan barn.

*Utskottet* håller med Kristdemokraterna om att man måste finna former för ett mer barnvänligt arbetsliv och detta även om, glädjande nog, födelsetalen i Sverige nu vänder uppåt. *Utskottet* håller också helt med Kristdemokraterna om att en jämnare fördelning av tiden med barnen skulle ge flera positiva effekter. En *ökad delaktighet från männen* har stor betydelse för jämställdheten i hemmet och i arbetslivet. Man kan dock ha olika uppfattningar om hur detta skall åstadkommas. *Utskottet* anser till skillnad från Kristdemokraterna att den metod som hittills valts är den rätta, nämligen en generös föräldraförsäkring i kombination med regler om föräldraledighet, där man reserverar en del av ersättningsdagarna för varje förälder. Det visade sig att införandet av den första s.k. pappa- respektive mammamånaden 1995 ökade pappornas nyttjande av föräldrapenningen.

Utskottet kan instämma med Kristdemokraterna att det behövs kännedom om vilka faktorer som stimulerar ett ökat uttag av föräldraledighet. Som framgått finns redan vissa kunskaper på detta område. Det kan finnas anledning till ytterligare och djupare analyser, men enligt utskottets mening finns inget skäl för riksdagen att bestämma om, hur, när och av vem sådana undersökningar bör göras. Inte heller finns det skäl för riksdagen att uttala sig om någon kampanj bör genomföras.

Med det anförda avstyrks motion A242 yrkandena 14 och 26 (kd).

Med anledning av motion A322 vill utskottet hänvisa till vad som sagts ovan om att *männens roll i jämställdhetsarbetet* är en prioriterad fråga i politiken. Frihet från könsrelaterat våld är en del av jämställdhetspolitiken. Utskottet vill också hänvisa till det som redovisats ovan om projekt m.m. på detta område. Syftet med projektet Män och jämställdhet har varit att öka kunskaperna om vilka hinder som finns och vilka ytterligare insatser som behövs för att öka mäns medverkan i jämställdhetsarbetet. Enligt vad som redovisas i budgetpropositionen skall en uppföljning nu göras som inriktas på mäns våld, i synnerhet mäns våld mot kvinnor. Utskottet kan här slutligen nämna att Sverige fick beröm i den ovannämnda FN-rapporten för det aktiva arbetet med att involvera män och pojkar i jämställdhetsarbetet.

Några åtgärder kan inte anses påkallade av motion A322 (mp), som därför avstyrks i berörda delar (yrkandena 1, 3 och 8).

## Allmänt om jämställda löner och lönediskriminering

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner med allmänna frågor om löneskillnader mellan män och kvinnor och om könssegregeringen på arbetsmarknaden. Viss lönestatistik redovisas. Enligt utskottet är lösningen inte att bryta upp de s.k. offentliga monopolerna utan att ge parterna verktyg för att i förhandlingar och avtal åstadkomma mer jämställda löner. Utskottet välkomnar att regeringen avser att låta en utredare analysera den könsuppdelade arbetsmarknaden. Jämför reservationerna 5 (kd, c) och 6 (fp).

### Vissa bakgrundsuppgifter

Av SCB:s *lönestatistiska årsbok* för 2001 framgår att den genomsnittliga månadslönen för hela arbetsmarknaden det året var 21 300 kr. Kvinnornas genomsnittliga månadslön var 19 200 kr och männens 23 300 kr. Kvinnornas lön i förhållande till männens var 82 %, vilket inte är någon förändring från föregående år.

Om man ser till skillnaden mellan offentlig och privat sektor var den genomsnittliga månadslönen i den offentliga sektorn 19 800 kr och i den privata

22 100 kr. Kvinnornas lön i förhållande till männens var 82 % i den offentliga sektorn och 84 % i den privata sektorn.

Den största yrkesgruppen på den svenska arbetsmarknaden är vård- och omsorgspersonal med 423 200 anställda, vilket motsvarar 12 % av det totala antalet anställda. Den genomsnittliga månadslönen i gruppen är 16 700 kr, vilket också är den lägsta lönen bland de tio största yrkesgrupperna.

De största löneskillnaderna mellan kvinnor och män återfinns ofta i yrkesgrupper med jämn könsfördelning (minst 40 och högst 60 % av respektive kön inom gruppen) eller med hög andel män. I kvinnodominerade grupper är lönerna relativt låga både för kvinnor och män.

Av *Jämställdhetsombudsmannens (JämO)* regleringsbrev för 2003 framgår att myndigheten, inom målet att tillse att jämställdhetslagen och likabehandlingslagen för högskolan efterföljs av arbetsgivare och högskolor, bl.a. skall redovisa tillgängliga metoder för könsneutral lönesättning och lönekartläggning. År 1999 startade JämO projektet Lönelots som sedan 2001 ingår som en del i myndighetens ordinarie verksamhet. Projektet omfattar lönebildningen i dess helhet med metoder både för arbetsvärdering och för bedömning av individens kvalifikationer, eftersom praktiskt taget hela arbetsmarknaden numera tillämpar individuell lönesättning. JämO tillhandahåller skrifter och material om arbetsvärdering och lönebildning. Dessutom erbjuder myndigheten rådgivning och utbildning i lönefrågor.

I *Medlingsinstitutets* uppdrag ingår, enligt myndighetens instruktion (SFS 2000:258), att inhämta, sammanställa och tolka statistik som är av betydelse för lönebildningen. Medlingsinstitutet skall enligt instruktionen även analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och följa frågan om diskriminering i lönesättningen på andra grunder än kön. Av Medlingsinstitutets regleringsbrev för 2003 framgår att institutet vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar skall fästa uppmärksamhet på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så, att avtalen främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Medlingsinstitutet skall samråda med JämO i samband med genomförandet av uppdraget. Uppdraget skall avrapporteras till regeringen (Näringsdepartementet) i december 2003.

## Motioner

*Folkpartiet* beskriver lönerna som en huvudfråga för jämställdheten i motion A241. Kvinnor tjänar i genomsnitt 82 % av vad männen gör och löneskillnaderna har inte minskat. Det krävs enligt partiet två centrala förändringar: fler kvinnor på ledande befattningar och en allmän press uppåt på lönerna inom de kvinnodominerade yrkena inom skola, vård och omsorg. De mönster som skapar segregationen på arbetsmarknaden måste bekämpas. Den stelbenta strukturen inom den offentliga sektorn håller lönerna nere, vilket får livslånga konsekvenser för kvinnorna i form av minskat utrymme för sparande, möjlighet att äga sin bostad m.m. Om monopolen bryts och det blir fler arbetsgivare

ökar möjligheterna för den arbetssökande/anställda att påverka arbetstid, arbetsvillkor och lön. Folkpartiets strategi för att bekämpa de orättvisa löneskillnaderna bygger på tre fundament: 1) Höjning av de kvinnodominerade yrkenas status. Med fler arbetsgivare ökar konkurrensen om arbetstagarna och underbetald vårdpersonal kan ställa krav på högre löner. 2) Avskaffande av den direkta lönediskrimineringen genom ändamålsenliga metoder som lönestatistik och bättre och tydligare modeller för arbetsvärdering. 3) Medvetet och genomtänkt arbete för att rekrytera fler chefer inom både privat och offentlig sektor (yrk. 9).

*Kristdemokraterna* konstaterar i motion A242 att inkomsterna fördelar sig mycket olika mellan män och kvinnor och att skillnaderna ökar ju längre tid man arbetat. Skillnaderna är något större mellan män och kvinnor i den offentliga sektorn än i den privata. Många olika faktorer styr löneutvecklingen såsom tillgång och efterfrågan, löneläge på orten och individuella prestationer. Det har också betydelse att kvinnor ofta söker sig till ett begränsat antal yrken och arbetsplatser, vilket pressar ned lönen. Det är viktigt att de offentliga monopolerna bryts så att de anställda inom dessa yrken kan välja mellan olika arbetsgivare. Lönen avspeglar dock också värderingar. *Kristdemokraterna* anser att JämO bör få i förnyad uppgift att i samarbete med arbetsmarknadens parter hitta ett accepterat och fungerande arbetsvärderingsinstrument som kan ge vägledning för så objektiva värderingar som möjligt. Det är enligt motionen av största vikt att parterna involveras i det fortsatta arbetet med att finna redskap att undanröja lönediskrimineringen (yrk. 20).

*Vänsterpartiet* hänför sig i motion A365 till Kvinnomaktutredningens förslag. Regeringen bör ta initiativ till ett partsgemensamt organ med uppgift att verka för en genomtänkt icke-diskriminerande lokal lönesättning (yrk. 1 delvis).

*Centerpartiet* påtalar i kommittémotion A366 att Sverige inte kommit tillräkta med löneklyftan. Att kvinnor tjänar mindre än män leder till skillnader i konsumtionsförmåga och till bristande jämställdhet i familjelivet. Rättvisa löner är en nyckelfråga, men arbetet för detta visar inga entydiga framgångar. Den segregerade arbetsmarknaden bidrar ytterligare till löneklyftan mellan män och kvinnor. Med större konkurrens inom exempelvis vårdsektorn skapas det alternativa arbetsmarknader för personalen, mestadels kvinnor, vilket kan leda till en rättvisare lönesättning. Det krävs nu flera steg för att bredda kvinnornas arbetsmarknad genom möjlighet för de anställda att överta offentlig verksamhet och genom att förbättra möjligheterna att få F-skattsedel. Det är också viktigt att de s.k. mjuka yrkena uppvärderas. Regeringen bör utforma en långsiktig plan för detta (yrk. 10 och 11).

I en enskild motion, A215 av *Christina Axelsson och Ann-Kristine Johansson (båda s)*, betonar motionärerna att statliga och kommunala förvaltningar, verk och bolag bör vara föregångare när det gäller att finna former för könsneutrala

lönesystem som ger kvinnor och män lika lön för lika eller likvärdigt arbete (yrk. 3).

I en annan enskild motion, A275 av *Birgitta Ahlqvist och Carina Hägg (båda s)*, sägs det att lönediskrimineringen fortsätter att vara ett av de allvarigaste jämställdhetsproblemen inte bara inom EU utan också på den svenska arbetsmarknaden. Regeringen måste diskutera fram effektiva lösningar, t.ex. genom att stärka Medlingsinstitutets roll i lönebildningen och i samarbetet med JämO.

### Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis något beröra de olika *begreppen lön och inkomst* eftersom det i skilda sammanhang ofta görs en sammanblandning. SCB har i sin lönestatistiska årsbok för 2001 beskrivit skillnaden mellan dessa begrepp. Lön är den ersättning som en person får för utfört arbete och den uttrycks för en given tidsenhet, t.ex. kronor per timme eller månad. För att underlätta jämförelse räknas tim- och deltidslöner om till heltidslön. Inkomst är ett vidare begrepp än lön. Förutom inkomst av arbete ingår även bl.a. kapitalinkomster och transfereringar som bostadsbidrag, föräldrapenning och studiemedel. Inkomsten påverkas av om en person arbetar hel- eller deltid, övertid eller är frånvarande. Oftast redovisas inkomsten i form av årsinkomst.

Detta innebär att *skillnaden mellan* en persons *lön och hennes inkomst* kan vara mycket stor. Enligt SCB är det viktigt att vara medveten om denna skillnad inte minst när jämförelser görs mellan kvinnor och män. En kvinna och en man kan ha exakt samma lön men om någon av dem t.ex. arbetar deltid eller är hemma ofta för vård av sjukt barn kan deras inkomster skilja sig avsevärt. Inkomstskillnader mellan kvinnor och män uppstår alltså redan som en effekt av att kvinnor oftare än män arbetar deltid och oftare är frånvarande på grund av vård av barn. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är mindre än inkomstskillnaderna.

En större andel, drygt hälften, av de offentliganställda kvinnorna arbetar deltid än av de privatanställda kvinnorna, knappt 40 %. Motsvarande siffror för männen är ca 20 respektive ca 10 %. När man gör jämförelser av inkomstskillnader mellan kvinnor och män inom respektive sektor har dessa förhållanden en inverkan.

Den lönestatistik som SCB producerar och som Medlingsinstitutet ansvarar för ger möjlighet att jämföra löner på många olika områden. En viktig fråga som statistiken ger svar på är just hur *löneskillnaden mellan kvinnor och män* ser ut. Statistiken för 2001 visar att den skillnaden fortfarande är stor. Kvinnor tjänar genomsnittligt betydligt mindre än män. För hela arbetsmarknaden är – som redovisats ovan – kvinnors lön i förhållande till mäns lön 82 %. Ser man till offentlig respektive privat sektor blir motsvarande siffror 82 % respektive 84 %. När SCB i sina beräkningar tar hänsyn till skillnader i ålder, utbildning, arbetstid och sektor mellan kvinnor och män (standardväg-

ning) blir kvinnornas lön som andel av männens 92 % för hela arbetsmarknaden, 96 % för den offentliga sektorn och 90 % för den privata.

*Skilnaderna* är ofta störst i yrkesgrupper där könsfördelningen är jämn eller där andelen män är hög. Statistiken visar också att betydligt fler män än kvinnor finns bland dem som har de högsta lönerna.

Ytterligare information som kan utläsas ur statistiken är bl.a. hur *löneskillnaderna varierar mellan regionerna*. Stockholm har den största löneskillnaden mellan könen. Kvinnors lön i förhållande till mäns är där 79 % att jämföra med t.ex. övre Norrland där motsvarande siffra är 86 %. Här finns yrkesammansättningen i de olika regionerna med som en förklaring.

I detta sammanhang kan också nämnas det EU-projekt, *European Project on Equal Pay* (PEP), som samordnas av JämO. Förutom Sverige ingår Danmark, Norge och Österrike som transnationella parter. EU-kommissionen, den svenska regeringen och de transnationella parterna finansierar tillsammans projektet. Projektets mål är att minska lönegapet mellan kvinnor och män. Genom att sprida metoder och verktyg för könsneutrala lönesystem vill projektet nå arbetsgivare och fackliga organisationer i privat och offentlig sektor och hjälpa dem att sätta i gång arbetet med att ta fram könsneutrala lönesystem. Projektet inleddes i början av 2002 och kommer att avslutas våren 2003.

*Utskottet* vill för sin del framföra följande.

Att åstadkomma mer jämställda löner och att komma till rätta med de s.k. osakliga löneskillnaderna är av hög politisk prioritet. Mycket återstår att göra. Utskottet kan ge Folkpartiet rätt i att det krävs en allmän press uppåt på de kvinnodominerade yrkena inom skola, vård och omsorg. Statusen måste höjas. Utskottet kan också hålla med Kristdemokraterna om att det är många faktorer som styr löneutvecklingen och instämma i Centerpartiets beskrivning av vad löneklyftorna leder till. Könsuppdelningen på arbetsmarknaden är ett stort problem i sammanhanget. Man måste bekämpa de mönster som skapar denna segregation. Fortfarande är utbildnings- och yrkesvalen i hög grad könsbundna liksom många arbetsgivares val av arbetskraft, vilket också går igen i de arbetsmarknadspolitiska programmen. Utskottet kan konstatera att EU i sina rekommendationer med anledning av handlingsplanen för ökad sysselsättning har rekommenderat Sverige att göra mer. Även CEDAW var bekymrat över de osakliga löneskillnaderna och den könssegregerade arbetsmarknaden i den ovan berörda FN-rapporten. Utskottet har erfårit att regeringen inom kort kommer att tillsätta en särskild utredare som skall analysera den könssegregerade arbetsmarknaden. Enligt uppgift skall utredaren arbeta med ett helhetsperspektiv och utvärdera de åtgärder som vidtagits inom olika politikområden och eventuellt föreslå ytterligare åtgärder. Utskottet välkomnar en sådan utredning.

Utskottet kan däremot inte som vissa av partierna se att konkurrensutsättning och ett *brytande av de s.k. offentliga monopolerna* är den givna vägen mot mer jämställda löner. I stället handlar det om att ge parterna verktyg för att i förhandlingar och avtal åstadkomma mer jämställda löner. Det har skett genom de nya reglerna om lönekartläggning och löneanalys i jämställdhetsla-

gen. Utskottet har tidigare i detta betänkande beskrivit de uppgifter som JämO och Medlingsinstitutet har på området. Lagreglerna har ännu inte varit i kraft så länge att de kan väntas ha fått fullt genomslag. Det nästa steget är, när reglerna varit i kraft i tre år, en första utvärdering. Enligt vad statsministern angivit i regeringsförklaringen skall utfallet av lagskärpningen analyseras nog, och om så krävs skall lagen kunna skärpas ytterligare. Utskottet återkommer till denna fråga i nästa avsnitt.

Med anledning av Vänsterpartiets förslag om ett *organ som verkar för en icke-diskriminerande lokal lönesättning* vill utskottet hänvisa till att en bärande tanke i jämställdhetslagens regler mot osakliga löneskillnader är att lagreglerna skall stödja parternas egna ansträngningar att uppnå resultat genom samverkan på arbetsplatsen, i jämställdhetsarbetet och i löneförhandlingarna. Parternas eget engagemang i förhandlingar och kollektivavtal är förutsättningen för att resultat skall uppnås den vägen. Att ansvaret i första hand vilar på parterna utesluter inte att det finns behov av en mer samlad kunskap på området. Här kommer JämO in i bilden. En av ombudsmannens särskilda arbetsuppgifter är just att utveckla och sprida metoder för könsneutral lönesättning så att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män avskaffas. Inom myndigheten bedrivs som nämnts projektet Lönelots, som arbetar med metodutveckling, utbildning och opinionsbildning. Vänsterpartiets önskemål om ett organ som verkar för icke-diskriminerande lönesättning och som kan erbjuda hjälp och utbildning får därför anses redan vara till stor del tillgodosett. I sammanhanget finns också skäl att uppmärksamma Medlingsinstitutets uppdrag i fråga om jämställdhet i lönebildningen.

Utskottet kan slutligen ansluta sig till vad som sägs i motion A215 om vikt av att de *offentliga arbetsgivarna och de offentligägda företagen* bör vara föregångare i arbetet för jämställda löner. Likaså kan utskottet instämma med motion A275 att man måste finna effektiva lösningar. Som framgår av redovisningen ovan har lönediskrimineringsfrågan hög prioritet. I den tidigare omnämnda skrivelsen om jämställdhetspolitiken som skall avlämnas senare i år skall regeringen också lämna fram en handlingsplan för det fortsatta arbetet.

Sammanfattningsvis kan utskottet konstatera att det pågår arbete med att sprida metoder och verktyg för att åstadkomma mer jämställda löner. Bakomliggande faktorer, som den könssegregerade arbetsmarknaden, skall analyseras. Effekterna av skärpningarna av jämställdhetslagen kommer att utvärderas om ytterligare någon tid. Någon anledning för riksdagen att ta några initiativ på området finns därför inte. Motionerna A215 yrkande 3 (s), A241 yrkande 9 (fp), A242 yrkande 20 (kd), A275 (s), A365 yrkande 1 i denna del (v) och A366 yrkandena 10 och 11 (c) avstyrks.

## Jämställdhetslagen m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner med anknytning till jämställdhetslagen. Det gäller bl.a. betydelsen av jämställdhetsplanerna och reglerna om lönekartläggning, den särskilda bestämmelsen om möjligheten att förena förvärsarbete och föräldraskap och skadestånden i jämställdhetsmål. Utskottet behandlar också en motion om att arbetsgivare skall förbjudas att ställa frågor om planerade graviditeter. Utskottet, som konstaterar att de ändringar i lagen som genomfördes för ett par år sedan kommer att utvärderas, avstyrker motionerna. Jämför reservationerna 7 (kd) och 8 (fp, c).

### Vissa bakgrundsuppgifter

*Jämställdhetslagen* (1991:433) innehåller förutom en samverkansregel två grupper av materiella regler, aktiva åtgärder och förbud mot diskriminering. I den förra gruppen av regler finns en bestämmelse (5 §) som anger att arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

Lagen skärptes med verkan fr.o.m. den 1 januari 2001 efter förslag i proposition 1999/2000:143.

Lagens *diskrimineringsförbud* samordnades med övrig lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet när det gäller skyddsnivå, terminologi och struktur. Diskrimineringsförbudet utvidgades till att omfatta arbetssökande under hela anställningsförfarandet och gäller även om inte något anställningsbeslut fattats. De tidigare presumptionsreglerna avskaffades liksom de bevisregler som innebar att arbetsgivarens syfte kunde få betydelse vid prövningen. De ersattes av en enhetlig bevisregel enligt EG:s bevisbördedirektiv.

En definition av begreppet likvärdigt arbete fördes in i lagen. Bedömningen skall göras efter kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning.

Det infördes en ny bestämmelse om s.k. *lönekartläggning*. Syftet skall vara att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra arbetsvillkor. Arbetsgivaren skall varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor liksom löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om de löneskillnader som förekommer har direkt eller indirekt samband med kön.

Resultatet av kartläggningen och analysen skall varje år redovisas i en handlingsplan för jämställda löner. I planen skall arbetsgivaren ange vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behövs för att uppnå lika lön för lika och likvärdigt arbete. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och ange inom vilken tid lönejusteringarna skall vara genomförda. Skyldigheten att



upprätta en plan gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

Det anges i lagen att arbetsgivare och arbetstagare skall *samverka för jämställdhet* i arbetslivet och främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. För att kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer skall kunna samverka med arbetsgivaren vid kartläggning och analys och vid upprättandet av handlingsplanen har de rätt att av arbetsgivaren få den information som de behöver för ändamålet. Tystnadsplikt gäller för information om lön eller andra förhållanden som rör en enskild arbetstagare.

Lagändringarna innebar också att JämO kan få *tillträde till arbetsplatser* för att kunna göra undersökningar av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt lagen.

En central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal ges rätt att i vissa fall göra *framställning om vitesföreläggande* inför Jämställhetsnämnden. Ett sådant föreläggande skall också kunna riktas mot staten som arbetsgivare.

Regler om rätt till föräldraledighet finns i *föräldraledighetslagen* (1995:584). I den lagen finns också regler om skydd för den som begär eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. Sådant skydd kan även följa av anställningsskyddslagen (LAS) eller under vissa förutsättningar av jämställdhetslagen.

Frågan om *skydd för gravida och föräldralediga arbetstagare* har genom ett tilläggsuppdrag omfattats av den uppgift som Arbetslivsinstitutet haft att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen. Uppdraget redovisades i sin helhet i en departementspromemoria (Ds 2002:56) i slutet av oktober 2002. I promemorian läggs det fram ett förslag om utvidgat skydd för föräldralediga. Ett särskilt förbud mot att diskriminera föräldralediga införs i föräldraledighetslagen. Utredningen föreslår också en ändring i lagen om anställningsskydd (LAS) som innebär att uppsägningstiden för en föräldraledig arbetstagare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist skall börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar sitt arbete.

Jämställdhetslagen utgår i vissa delar från *EG-rätten*. Flera avgöranden i EG-domstolen rör gravida och föräldralediga. En dom, Mål C-109/00 Tele Danmark, har föranlett vissa slutsatser i den svenska Integritetsutredningen, SOU 2002:18, om behovet av att införa ett förbud för arbetsgivare att fråga en arbetssökande kvinna om graviditet och sammanhängande frågor.

## Motioner

*Kristdemokraterna* tar upp frågan om jämställdhetsplanernas betydelse och funktion i motion A242. Partiet konstaterar att endast knappt 25 % av de privata företagen med fler än tio anställda har en jämställdhetsplan, trots att lagen krävt detta i mer än tio år. Inom den offentliga sektorn är motsvarande tal 75 %. Ändå är löneskillnaderna mellan män och kvinnor störst där. Kristdemokraterna hänvisar till de nya lagreglerna som kräver en analys av löneskillnader och en handlingsplan för att komma till rätta med dem. För att se

att det inte bara skulle bli en skrivbordsprodukt borde man först ha prövat sådana regler på försök inom den offentliga sektorn. Enligt partiet åligger det i första hand arbetsmarknadens parter att i löneförhandlingar beakta likalöneprincipen, eftersom parterna har de största möjligheterna att utjämna orättfärdiga löneskillnader. Att lagstiftning genomförts betyder att parterna inte tagit sitt ansvar. Enligt Kristdemokraterna bör jämställdhetsplanens betydelse och funktion i arbetet för jämställdhet utvärderas med en särskild belysning av lagstiftningens kontra eldsjälarnas betydelse för framgång (yrk. 13). I samma motion förordar partiet en ändring av 5 § jämställdhetslagen. Lagen måste skärpas så att den blir ett användbart skydd för kvinnor och män som blir diskriminerade under sin föräldraledighet (yrk. 15).

Även *Vänsterpartiet* hänför sig i motion A300 till de skärpningar av jämställdhetslagen som genomfördes från den 1 januari 2001 och som enligt motionen ännu inte hunnit ge återspeglingsfullt ut. I samarbetet mellan regeringen, Vänsterpartiet och Miljöpartiet ingår att en arbetsgrupp skall göra en översyn av lagen till år 2004 och att en utredning också skall göras om den s.k. Kanadamodellen. Det är enligt Vänsterpartiet avgörande att man i detta arbete anlägger ett feministiskt perspektiv och angreppssätt och att kunskapen från den befintliga feministiska forskningen tillvaratas (yrk. 2).

*Centerpartiet* förordar i kommittémotion A366 en kraftig höjning av skadestånden i jämställdhetsmål. Med dagens relativt blygsamma skadeståndsbelopp lönar det sig för arbetsgivaren att fortsätta att diskriminera. Det krävs nya riktlinjer till domstolarna om denna sak. Tillsammans med regler om grupptalan (jämför nedan) skulle detta skapa ett verksamt hot mot arbetsgivare som inte tar jämställdhetslagen på allvar (yrk. 9).

I en enskild motion, A360 av *Mikael Damberg m.fl. (s)*, föreslås ett förbud för arbetsgivare att i samband med anställningsintervjuer ställa frågor om planerade graviditeter. Ett förbud mot sådana kränkande frågor skulle överensstämma med den svenska familjepolitiska traditionen och skulle också motverka diskriminering eftersom många arbetsgivare drar sig för att anställa kvinnor i fertil ålder.

### Utskottets ställningstagande

Utskottet vill till en början framhålla att det är bekymmersamt att det fortfarande är så många arbetsgivare som inte lever upp till lagens krav på jämställdhetsplaner. Utskottet har i flera sammanhang uttryckt sina tankar om nyttan och värdet med att arbeta med jämställdhetsplaner. Planerna är inget självändamål, utan ett sätt att driva arbetet framåt. Fortfarande är dock huvudvägen för att lösa problemet med de osakliga löneskillnaderna det arbete som utförs av arbetsmarknadens parter i löneförhandlingar och genom kollektivavtal. Utskottet kan där instämma med Kristdemokraterna. Att "eldsjälarna" kan bidra till att göra arbetet framgångsrikt är närmast en självklarhet,

men erfarenheterna har visat att bara entusiasm inte räcker. Den del av planarbetet som handlar om kartläggning och analys av löneskillnader skall enligt utskottets mening ses som ett stöd för dem som vill prioritera arbetet med att få bort de osakliga löneskillnaderna. Utskottet kan i och för sig hålla med om att det vore intressant att belysa *värdet av olika sätt att bedriva jämställdhetsarbete* på det sätt som Kristdemokraterna föreslår. Det kan däremot inte anses påkallat med något tillkännagivande om den saken.

Ett motsvarande yrkande av Kristdemokraterna om 5 § *jämställdhetslagen* har tidigare behandlats av utskottet (bet. 2001/02:AU3). Regeln är till sin karaktär framåtsyftande och avser att underlätta och stimulera till föräldraledighet. Den grundar däremot i princip inte några rättigheter för enskilda. En arbetsgivare som inte uppfyller regeln kan vitesföreläggas. Skyddet för kvinnor och män som är föräldralediga eller avser att utnyttja sin rätt till föräldraledighet tillgodoses i första hand genom föräldraledighetslagen. Som framgått under Vissa bakgrundsuppgifter har det lagts fram ett förslag om förstärkta rättigheter för föräldralediga.

Med hänvisning till vad som nu anförts avstyrks motion A242 yrkandena 13 och 15 (kd).

Som redan framgått aviserade regeringen en *utvärdering av ändringarna i jämställdhetslagen* redan när lagförslagen lades fram våren 2000. En utvärdering av effekterna är enligt utskottets mening mycket angelägen, men med hänsyn till den tid som lagen medger för lönekorrigeringar bör utvärderingen rimligen vänta till dess att lagen varit i kraft i tre år. Med anledning av Västerpartiets synpunkter på perspektiv och angreppssätt m.m. i utvärderingen vill utskottet peka på att en utgångspunkt för lagstiftningen är kopplingen mellan kön och undervärdering och att det gäller att ändra de strukturer som vidmakthåller att kvinnor och "kvinnligt arbete" nedvärderas eller osynliggörs. Utan att uttala sig om hur utvärderingsarbetet bör genomföras – detta får ankomma på regeringen – anser utskottet att man bör kunna utgå från att denna bakgrund beaktas i den kommande utvärderingen. Motion A300 yrkande 2 (v) avstyrks.

I fråga om nivån på *skadestånden i jämställdhetsmål* kan utskottet konstatera att lagen i vissa delar utgår från EG-rättens allmänna principer. Detta innebär att ett brott mot diskrimineringslagstiftningen skall ses som en allvarlig kränkning. Enligt den bedömning som gjordes i propositionen med förslaget om de förutnämnda lagändringarna borde detta i rättstillämpningen leda till högre skadeståndsnivåer än vad som är vanligt i andra arbetsrättsliga tvister (prop. 1999/2000:143, s. 58). Den praxis som finns på området är begränsad. Utskottet utgår från att detta är en sak som i förekommande fall bör kunna uppmärksammas i den kommande utvärderingen. Med detta avstyrks motion A366 yrkande 9 (c).

Mikael Damberg m.fl. (s) tar upp en angelägen fråga i motion A360. Skall en *arbetsgivare förbjudas att i samband med anställningsintervjuer ställa frågor om planerade graviditeter?* Frågan har diskuterats både i Utredningen om personlig integritet i arbetslivet (SOU 2002:18) och i Arbetslivsinstitutets

utredning av arbetsrätten (Ds 2002:56) bl.a. mot bakgrund av det tidigare nämnda avgörandet i EG-domstolen (Tele Danmark). Ofta tillfrågas även JämO om en arbetsgivare har rätt att ställa sådana frågor. Det kan konstateras att det i dag inte finns något uttryckligt förbud mot frågor om barn och familj. Sådana frågor skulle dock i vissa fall kunna vara ett brott mot jämställdhetslagen, t.ex. om frågan bara ställs till kvinnliga sökande. Av det skälet avråder JämO arbetsgivare från den typen av frågor. På JämO:s hemsida ges också råd om hur en arbetssökande bör besvara frågor av detta slag, nämligen med en motfråga om varför frågan ställs. Där konstateras också att en arbetssökande inte har någon skyldighet att berätta om påbörjade eller planerade graviditeter. I Integritetsutredningen (s. 76) görs bedömningen att det mot bakgrund av det rådande rättsläget inte behövs något frågeförbud av detta slag.

Utskottet har viss sympati för tanken på en uttrycklig förbudsregel men ser också stora svårigheter med att utforma och avgränsa en sådan bestämmelse. De situationer som man framför allt skulle vilja komma åt täcks dessutom av den redan befintliga lagstiftningen. Utskottet är därför inte för närvarande berett att ansluta sig till motionens förslag, men förutsätter att regeringen överväger frågan om förhållandena skulle påkalla det. Motion A360 (s) avstyrks därmed.

## Jämställdhetsmärkning

### Utskottets förslag i korthet

De motioner som behandlas i detta avsnitt innehåller förslag och synpunkter på s.k. jämställdhetsmärkning, exempelvis vilka kriterier som skulle kunna användas. Utskottet avstyrker motionerna med hänvisning till den beredning som skall ske sedan FRIJA-utredningens förslag remissbehandlats. Jämför reservationerna 9 (fp) och 10 (mp).

### Vissa bakgrundsuppgifter

Tankar om att införa ett system för märkning av företag ur jämställdhetssynpunkt framfördes av Kvinnomaktutredningen 1998.

I augusti 1998 lades rapporten *Jämställdhetsmärkning, konsumentmakt för ett jämställt samhälle* (Ds 1998:49) fram. Studien resulterade i en rekommendation om att införa ett system med frivillig jämställdhetsmärkning av företag och organisationer.

I februari 1999 bemyndigade regeringen statsrådet Margareta Winberg att tillsätta en särskild utredare för att utreda frågan om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster (dir. 1999:13).

Utredningen lämnade i början av 2001 delbetänkandet *Reglerna kring och inställningen till frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster*

(SOU 2001:9) och våren 2002 sitt slutbetänkande Märk – värdig jämställdhet (SOU 2002:30).

Utredningen har genomfört en analys av och ger även förslag om de kriterier som skall ligga till grund för jämställdhetsmärkning av livsmedel, läkemedel, möbler, kontorsredskap, verktyg, maskiner, produkter inom bilindustrin, banktjänster, försäkringstjänster, hotelltjänster och restaurangtjänster. Utredningen lämnar även förslag om sådana kriterier som man menar skall ligga till grund för att en verksamhet skall kunna bli certifierad i jämställdhetshänseende.

Utredningen anser att ett frivilligt system för jämställdhetsmärkning måste ställa krav både på den enskilda verksamhetens jämställdhetsarbete och på det som produceras respektive levereras vid verksamheten – tvåstegsmodellen. Det första steget i modellen består av de generella jämställdhetskriterierna som ställer krav på såväl det interna som det externa jämställdhetsarbetet vid verksamheten. Det andra steget utgörs av specifika jämställdhetskriterier som är särskilt anpassade till de olika produkterna och/eller tjänsterna.

Även de verksamheter som inte producerar något föreslås få möjlighet att bli certifierade i jämställdhetshänseende. Certifiering skall även kunna användas i föreningslivet. Utredningen konstaterar att en sådan certifiering skulle kunna bli ett konkurrensmedel och att det i sin tur borde kunna leda till att kraven på att införliva jämställdhet i samhällslivets olika områden kommer att öka.

Enligt utredningen finns det i dag en stor osäkerhet om vad som menas med jämställdhet. Det tyder på att det finns ett behov av regler som både beskriver och ringar in området. Utredningen föreslår att ramarna för det frivilliga systemet för jämställdhetsmärkning skall regleras genom en *lag för frivillig jämställdhetsmärkning*.

Rätten att jämställdhetsmärka en produkt/tjänst eller att bli certifierad i jämställdhetshänseende bör konstrueras som en absolut rättighet. Mot bakgrund av att regleringen inte bör göras mer ingripande än nödvändigt menar utredningen att en ramlag kan ge det skydd som behövs för att ge jämställdhetsmärkningen en etablerad ställning som är likvärdig med miljömärkningens på marknaden. De preciserade kriterierna bör utformas av en *nämnd för jämställdhetsmärkning* som liknar nämnden för miljömärkning.

Systemet för frivillig jämställdhetsmärkning skall enligt förslaget göras oberoende av andra märkesordningar, detta för att jämställdhetsfrågorna inte skall komma i skymundan. Däremot föreslår utredningen att systemet hanteras av SIS Miljömärkning AB som har ett väl inarbetat system för hur frågor om märkning kan skötas.

## Motioner

Med utgångspunkten att det brister i fråga om jämställdhet i näringslivet anser *Folkpartiet* i motion A241 att man måste använda sig av politiken för att skapa nya strukturer och utveckla det svenska näringslivet. Ett sätt är genom jämställdhetsmärkning. Aktiva konsumenter kan påverka mer kraftfullt och

med färre oönskade effekter än lagar och regler. Partiet hänvisar till FRIJA-utredningens modeller för jämställdhetsmärkning och certifiering av produkter, tjänster och organisationer (yrk. 13).

*Kristdemokraterna* anser i motion A242 att ett kvalitetskriterium för jämställdhet i företag skulle kunna bli ett verksamt marknadsföringsverktyg. Det är viktigt att kriterierna inriktas mer på människan än på produkten. Den nu arbetande utredningen borde få i tilläggsdirektiv att också ha personalpolicy och policy vid föräldraledighet som kriterium för jämställdhetsmärkning (yrk. 22).

I *Miljöpartiets* kommittémotion A237 sägs det att en jämställd arbetsplats och en produktion med jämställdhetskänslighet ger goda vinster och att en jämställdhetsmärkning ger ökad kvalitet. En arbetsgrupp som är sammansatt av både kvinnor och män blir mer kreativ och effektiv. Delbetänkandet om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster är ett steg i rätt riktning, anser Miljöpartiet, men en kommande proposition bör även innehålla förslag om jämställdhetsmärkning av företag och reklam. Till exempel kunde en bra föräldrapolicy vara ett krav för att ett företag skulle få kalla sig jämställt.

### Utskottets ställningstagande

FRIJA-utredningens förslag har remissbehandlats. Enligt vad utskottet erfarit görs nu en sammanställning av remissvaren. Utskottet utgår från att frågeställningar av det slag som tas upp i motionerna kommer att ingå i regeringens fortsatta överväganden. Detta arbete bör inte föregripas. Utskottet avstyrker därför de nu behandlade motionerna A237 (mp), A241 yrkande 13 (fp) och A242 yrkande 22 (kd).

## Allmänna frågor om mångfald och etnisk diskriminering

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner med synpunkter och förslag som gäller mångfald och etnisk diskriminering. Utskottet redovisar pågående utredningsarbete om diskriminering, annat arbete på integrationsområdet och det ansvar som bl.a. myndigheterna har när det gäller integration och mångfald. Utskottet framhåller att det behövs en bredd av åtgärder. Ansvaret ligger inte bara på det offentliga utan också på enskilda. Motionerna avstyrks. Jämför reservationerna 11 (fp, kd, c), 12 (m) och 13 (v).

## Vissa bakgrundsuppgifter

För närvarande finns *fem arbetsrättsliga lagar* med uttryckliga förbudsregler mot diskriminering:

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,
4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,
5. lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Dessutom finns en lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

*EU:s s.k. diskrimineringspaket* antogs av EU:s ministerråd 2000. Det består bl.a. av två direktiv som syftar till att främja likabehandling och motverka diskriminering. Det är direktiv 2000/43/EG om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Det förstnämnda direktivet behandlar diskriminering dels i arbetslivet i vid mening, dels på andra samhällsområden som t.ex. olika typer av sociala förmåner. Det senare direktivet behandlar arbetslivet i vid mening och omfattar diskrimineringsgrunderna religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

I december tillsattes en utredning (dir. 2000:106) med uppgiften att lämna förslag till hur EU-direktiven skall genomföras i Sverige. Uppdraget redovisades i maj 2002 i betänkandet *Ett utvidgat skydd mot diskriminering* (SOU 2002:43). Utredaren, rådmannen Marianne Tejning, lade fram förslag till tre nya lagar med förbud mot diskriminering som skall ersätta lagarna enligt 2–4 ovan och som skall gälla även på de övriga samhällsområden som omfattas av direktiven. Diskrimineringsgrunderna skall vara a) etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, b) funktionshinder respektive c) sexuell läggning. Enligt förslaget skall lagarna träda i kraft den 1 juli 2003. – Det var från början avsett att denna utredning även skulle lämna förslag om skydd mot diskriminering på grund av ålder. Denna del av uppdraget har i stället genom regeringsbeslut i januari 2002 överförts till en ny parlamentariskt sammansatt diskrimineringsutredning.

Den nya diskrimineringsutredningen – i fortsättningen benämnd *2002 års diskrimineringsutredning* – skall enligt sina direktiv (dir. 2002:11) överväga en rad frågor. Ordförande i utredningen är hovrättslagmannen Göran Ewerlöf. Bakgrunden är här, liksom i den nyssnämnda utredningen, EU:s s.k. diskrimineringspaket. Uppdraget skall redovisas senast den 1 december 2004.

2002 års diskrimineringsutredning har bl.a. uppdraget att överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. En samordning eller samman-

slagning av några eller samtliga statliga ombudsmän skall övervägas liksom frågan om den eller de framtida ombudsmannainstitutionerna skall vara underställda regeringen eller riksdagen. Utredningen skall också överväga hur domstolsprocessen i diskrimineringsmål skall utformas.

Den del av 2002 års utredning som särskilt avser etnisk diskriminering tar upp frågan om regler om positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet bör införas i arbetslivet, om det finns skäl att ersätta straffbestämmelsen om olaga diskriminering med någon annan typ av reglering och om det finns skäl att utmönstra termen ras ur olika författningar. Det ingår också att se över ansvarsområdet och uppgifterna för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och att överväga behovet av något eller några särskilda organ med de uppgifter som Nämnden mot diskriminering har i dag och i vilka former en sådan verksamhet i så fall skall bedrivas.

### **Motioner**

Enligt *Moderaterna* i kommittémotion Sf332 har alla människor rätt att ses som individer och bedömas efter sina erfarenheter, kvalifikationer och ambitioner. Alla avvikelser från detta är diskriminering, vare sig den av politiker anses vara positiv eller negativ. En tydlig indikation på att det förekommer diskriminering på grund av hudfärg är att internationellt adopterade personer tjänar mindre, har lägre inkomster och oftare är utan arbete än kontrollgrupper. De adopterade personerna kan språket och kulturen, varför dessa faktorer inte kan vara en förklaring till att de har svårt att få arbete. För att åstadkomma likabehandling finns bara en väg, nämligen ett tålmodigt och långsiktigt opinionsarbete i attityd- och värderingsfrågor. Men det handlar också om ledarskap. Staten har inte föregått med gott exempel utan har varit allra sämst på att anställa invandrare. Det är politiskt fel att reducera människor till delar av kvotgrupper eller att ovanifrån placera in dem i kollektiv. Människors ursprung är inte en egenskap eller en färdighet och skall inte vara en relevant faktor vid anställning. Målet skall var det motsatta; människors ursprung skall beaktas så lite som möjligt (yrk. 25).

*Kristdemokraterna* framför i motion Sf334 att diskriminering är ett övergrepp mot en människa som dessutom medför ett ekonomiskt problem både för den drabbade och för samhället i stort. De fackliga organisationerna har ett ansvar på området, men alla arbetstagare är inte fackligt anslutna. Därför är det viktigt att kunskapen om diskriminering är allmängiltig bland arbetstagare. Det är allas ansvar att motarbeta och förhindra diskriminering och mobbning på arbetsplatserna (yrk. 42).

*Vänsterpartiet* framhåller i sin motion Sf336 att det är nödvändigt att varje människa, i skolan eller på arbetsplatsen, varje dag möter världen som den faktiskt ser ut. Det förutsätter tvärkulturell kompetens hos utbildningssamordnare och arbetsgivare. Den som talar fler språk än majoritetsspråket har stora fördelar av detta i sitt arbete. Partiet anser därför att tvärkulturell kom-



petens liksom flerspråkighet skall räknas som merit vid alla offentliga anställningar (yrk. 14).

*Centerpartiet* anser i kommittémotion Ju249 att de offentliga arbetsgivarna bör vara föredömen i mångfaldsarbetet och med attitydförändringar för att möta problemet med brott mot minoriteter. Företag och organisationer bör se över sina rutiner t.ex. vid nyrekrytering och ta bort inbyggda hinder som leder till diskriminering (yrk. 22).

*Miljöpartiet* anser i motion Sf289 att arbetsgivarna bör ha strategier, mångfaldsplaner och personalpolicy som utgår från mångfalden. Regeringen bör verka för att utländska examina behandlas rättvist på arbetsmarknaden (yrk. 23). Arbetsförmedlingarna bör öka sin kompetens om det mångkulturella samhället (yrk. 24). Flerspråkighet och kunskap om fler kulturer skall ses som en merit vid anställning (yrk. 25).

I den enskilda motionen A354 av *Marie Granlund (s)* betonas vikten av forskning kring mångfald eftersom mångfalden inte tas till vara i det svenska närings- och arbetslivet. Förmågan att ta till vara mångfalden är avgörande för samhällsekonomin. Angelägna forskningsområden är hur bakgrundsfaktorer som kön, etnicitet, funktionshinder och social bakgrund sammantaget påverkar individens möjligheter till rekrytering och befordran och hur sådana olikheter påverkar arbetsgruppers prestationsförmåga m.m.

I en annan enskild motion, A203 av *Cecilia Nilsson Wigström (fp)*, sägs det att integrationspolitikens största misslyckande är att så få människor som kommer hit släpps in på arbetsmarknaden. Anledningen är stelbenta regler och diskriminering och att den offentliga sektorn är dålig på att anställa invandrare. Bristen på mångfald är till skada för kvaliteten. Därför bör fler människor med utländsk bakgrund rekryteras till den offentliga sektorn (yrk. 2). Mångfaldsplaner må vara bra, anför motionären, men kunskap är det centrala. Chefer i den offentliga sektorn bör utbildas i mångfaldsfrågor (yrk. 1), och detta utbildningsuppdrag bör ges till Integrationsverket (yrk. 3).

### Utskottets ställningstagande

Alla som bor i Sverige skall oavsett etniskt ursprung ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Detta ligger till grund för den generella politikens inriktning.

I skrivelsen om integrationspolitik för 2000-talet (skr. 2001/02:129) finns en redovisning av hur inriktningen på integrationspolitiken skall fortsätta och utvecklas inom olika samhällsområden, bl.a. inom arbetsmarknadspolitiken. I skrivelsen framhålls att det också är viktigt att anlägga ett könsperspektiv på frågorna. Den långsiktiga inriktningen på 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).

De motioner som behandlas i detta avsnitt innehåller i stora delar synpunkter som utskottet kan instämma i. Etnisk diskriminering är en kränkning av mänskliga rättigheter, men förekommer dessvärre på den svenska arbetsmarknaden. Mångfalden måste öka till nytta för kvaliteten i olika verksamheter och för att skapa mer dynamiska och kreativa arbetsmiljöer. Vår framtid är beroende av att vi använder den stora reserv av arbetslösa människor med rötterna i andra länder som redan finns i Sverige. Aktivt opinionsarbete, goda exempel och goda förebilder är viktigt för att ändra attityder, men det behövs även andra insatser. Ökade kunskaper och insikter är nödvändiga, liksom förbättrade rutiner och effektiva verktyg.

Alla *statliga myndigheter* är i sin verksamhet skyldiga att beakta *integrationsperspektivet*. Flera myndigheter som har stor betydelse för integrationspolitiken har fått särskilda uppdrag för att verksamheten i högre grad skall utformas efter samhällets etniska mångfald. Detta gäller bl.a. myndigheter inom arbetsmarknads- och utbildningsområdet.

På den *regionala nivån* bedriver framför allt länsstyrelserna ett aktivt integrationsbefrämjande arbete. Här kan nämnas att länsstyrelserna i Stockholms, Skåne och Västra Götalands län sedan 1999 har särskilda medel för sådan verksamhet. Integrationsverket har regeringens uppdrag att följa hur myndigheternas verksamhet utvecklas och påverkas av de integrationspolitiska målen.

För att få bättre kunskap och underlag för insatser som kan öka invandras delaktighet i samhället har en särskild utredare fått i uppdrag att beskriva och analysera *fördelningen av makt och inflytande inom olika samhällsområden ur ett integrationspolitiskt perspektiv* (dir. 2000:57). Utredaren skall bl.a. undersöka i vilken utsträckning skillnader i makt och inflytande kan förklaras av kön och social bakgrund. En undersökning skall också göras i vilken mån skillnaderna är relaterade till strukturella förhållanden i samhället eller till det förhållningssätt samhällets institutioner har till personer med olika etnisk bakgrund och i vilken mån andra förklaringsfaktorer spelar in. Ett slutbetänkande skall lämnas senast vid utgången av 2004.

En viktig uppgift för *Integrationsverket* är att stimulera arbetsgivare inom privat och offentlig verksamhet att främja den etniska mångfalden i arbetslivet. Integrationsverket har fått särskilda medel för att driva på utvecklingen.

*Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, DO*, har viktiga uppgifter på området. En prioriterad uppgift är att öka arbetsgivarnas kunskap om vilka krav lagen ställer på dem för att förebygga och förhindra diskriminering och etniska trakasserier på arbetsplatsen. DO har numera också uppgifter på högskolans område.

*AMS* har haft i uppdrag att *moverka diskriminering i arbetsförmedlingens verksamhet*. En bakgrund till uppdraget är departementspromemorian *Alla lika olika – mångfald i arbetslivet* (Ds 2000:69). Uppdraget har redovisats till regeringen i oktober 2002. Det har i första hand tagit sikte på diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder men kunde även omfatta diskriminering på grund av kön. I uppdraget ingick bl.a.

att se till att personalen inom AMV har kunskaper om mekanismerna bakom diskriminering, om reglerna på området och om mångfaldsfrågor. Av redovisningen framgår t.ex. att det har utarbetats en webbaserad mångfaldsutbildning och att det vid samtliga länsarbetsnämnder kommer att finnas personer med uppgift att vara sakkunniga i diskrimineringsfrågor.

Utskottet kan helt och hållet instämma i att de *offentliga arbetsgivarna* bör vara föredömen på området. Myndigheternas uppgift att fortlöpande beakta samhällets etniska mångfald när verksamheten utformas och bedrivs innebär också att den etniska mångfalden bland de anställda måste beaktas. Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet ställer krav på att arbetsgivare bedriver ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet. Som utskottet redovisat tidigare har regeringen hösten 1999 uppdragit åt samtliga myndigheter som lyder under regeringen att upprätta handlingsplaner för att främja etnisk mångfald bland de anställda.

De statliga myndigheternas redovisning visar att alltfler myndigheter har upprättat *handlingsplaner för mångfald*, och ytterligare ett antal har redovisat att de planerar andra aktiva åtgärder. Enligt budgetpropositionen (utg. omr. 8) skall en uppföljning göras av hur myndigheterna påverkats och utvecklats av mångfaldsarbetet. Det kan också nämnas att Integrationsverket i samråd med DO har sökt främja kommunernas mångfaldsarbete. En kartläggning visar att var femte kommun har en mångfaldspolicy och att drygt var tionde har en handlingsplan för att främja etnisk mångfald bland de anställda. För att stimulera utvecklingen har Integrationsverket anordnat utbildningar om mångfald som verksamhetsstrategi.

När det särskilt gäller *invandrade akademiker* har Integrationsverket i sin delrapport Etnisk mångfald på frammarsch kommit fram till att det finns både individuella och strukturella hinder i vägen till ett kvalificerat arbete. Individuella hinder som bristande kunskaper i svenska förvandlas ofta till ett strukturellt hinder när arbetsgivares krav på språkkunskaper blir orimligt höga eller irrelevanta. I detta sammanhang kan utskottet notera att regeringen givit Statens kvalitets- och kompetensråd i uppdrag att utarbeta ett förslag till preparandutbildning för invandrade akademiker. Syftet är att förbereda deltagarna på att arbeta som handläggare i statsförvaltningen.

Inom ramen för det tidigare nämnda uppdraget till Integrationsverket att stimulera etnisk och kulturell mångfald inom arbetslivet bl.a. för personer med akademisk utbildning har verket initierat och tillsammans med kommuner, arbetsförmedlingar m.fl. gett stöd till olika projekt i syfte att matcha arbetsgivares personalbehov med arbetslösa invandrare. Verket har också genomfört en informationssatsning för att inspirera arbetsgivare att se mångfald som en möjlighet såväl för personal- och kompetensförsörjning som för utveckling och konkurrenskraft. Enligt vad som redovisas i budgetpropositionen för 2003 (utg. omr. 8) är syftet på längre sikt att öka arbetsgivarnas benägenhet att anställa invandrare.

Utskottet kan också notera att en utredare har haft i uppdrag att utveckla metoder och modeller för *validering* av utländsk yrkeskompetens på gymn-

asial nivå. Utredaren avlämnade ett betänkande hösten 2001 (SOU 2001:78). En proposition om validering är aviserad till den 21 mars i år.

I dagarna har regeringen beslutat att inrätta en *arbetsgrupp* som skall undersöka hur *näringslivets engagemang* i arbetet för att integrera invandrare på arbetsmarknaden bättre kan tas till vara. Gruppen skall peka på goda exempel inom näringslivet på insatser mot etnisk diskriminering.

Slutligen skall nämnas att det i *lagen om offentlig upphandling* numera har gjorts tydligt att upphandlande enheter får ställa särskilda kontraktsvillkor, exempelvis s.k. antidiskrimineringsklausuler.

Här skall också nämnas att Integrationsverket och DO har haft en aktiv roll med att ge stöd åt ett antal *lokala s.k. antidiskrimineringsbyråer* och att särskilt ekonomiskt stöd har avsatts för detta ändamål.

*Utskottet* vill för sin del framhålla följande.

Redovisningen ovan visar enligt utskottets mening på bredden av åtgärder som behövs och som utförs på detta område. Ansvaret för att åstadkomma förändringar ligger dock inte bara på det offentliga utan också på enskilda arbetsgivare och deras organisationer, på de fackliga organisationerna och på de enskilda människorna.

En stor del av det pågående och utförda arbetet som redovisats ovan svarar väl mot flera av de synpunkter som förs fram i motionerna i detta avsnitt. Någon åtgärd kan inte anses påkallad från riksdagens sida. Motionerna A203 yrkandena 1–3 (fp), A354 (s), Ju249 yrkande 22 (c), Sf289 yrkandena 23 och 24 (mp), Sf332 yrkande 25 (m) och Sf334 yrkande 42 (kd) avstyrks därför.

När det gäller den särskilda frågan om *tvärkulturell kompetens* liksom flerspråkighet anser utskottet liksom Vänsterpartiet och Miljöpartiet att sådana meriter kan vara värdefulla i både offentliga och andra anställningar. Enligt utskottets mening är det dock inte riksdagens sak att bestämma vilket meritvärde olika slag av erfarenhet och kompetens skall ges vid anställning. Motionerna Sf289 yrkande 25 (mp) och Sf336 yrkande 14 (v) avstyrks.

## Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

### Utskottets förslag i korthet

Med anledning av ett motionskrav bl.a. om översyn av den nuvarande lagstiftningen konstaterar utskottet dels att en proposition är aviserad med ett förslag som ersätter den nuvarande lagen, dels att en utredning har i uppdrag att överväga en sammanhållen lagstiftning mot diskriminering. Motionen avstyrks. I avsnittet behandlas också motioner som rör lagreglerat aktivt arbete för mångfald, mångfaldsplaner och frågor om positiv särbehandling. Även dessa motioner avstyrks. Jämför reservationerna 14 (fp), 15 (mp), 16 (kd), 17 (m) och 18 (fp).

## Vissa bakgrundsuppgifter

*Lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet* trädde i kraft den 1 maj 1999 och ersatte 1994 års lag mot etnisk diskriminering. Lagen har till ändamål att oavsett etnisk tillhörighet främja lika rättigheter i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen föreskriver också (2 §) att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. Lagen innehåller regler (4–7 §§) om aktiva åtgärder och målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald i arbetslivet och om förbud mot etnisk diskriminering i arbetslivet (8–11 §§). Förbudet mot diskriminering är i huvudsak uppbyggt på samma sätt som i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Sedan 2001 överensstämmer i princip även jämställdhetslagens (1991:433) diskrimineringsförbud i sin uppbyggnad med 1999 års lagar. En skillnad är dock att 1999 års lagar saknar en motsvarighet till jämställdhetslagens uttryckliga undantag från diskrimineringsförbudet för sådana beslut som är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet.

I lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet finns också regler om förbud mot vissa repressalier och en skyldighet för arbetsgivare att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier (12 och 13 §§). Påföljderna vid brott mot 8–13 §§ är ogiltighet och skadestånd. Dessa tvister handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) skall se till att lagen följs och kan föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande.

En arbetsgivare som inte följer föreskrifterna om aktiva åtgärder kan bli vitesförelagd av Nämnden mot diskriminering att fullgöra sina skyldigheter. Framställning om sådant vitesföreläggande kan göras av DO eller, i det fall att DO inte vill göra det, av en central kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation.

Som redovisats ovan i avsnittet Allmänna frågor om mångfald och etnisk diskriminering har det lagts fram ett *förslag om en lag* som från den 1 juli i år skall ersätta 1999 års lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Lagförslaget har ett bredare tillämpningsområde än den nu gällande lagen genom att det även skall gälla vid arbetsförmedling, vid start eller bedrivande av näringsverksamhet, vid yrkesutövning och vid medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer. Av redovisningen ovan framgår även att vissa frågor som rör etnisk diskriminering ingår i 2002 års diskrimineringsutredning.

## Motioner

### *Allmänna frågor om lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet*

Folkpartiet anser i motion Sf226 att den nya lagen är ett steg framåt men att den inte har åstadkommit dramatiska förändringar i arbetslivets struktur. När lagen nu börjar bli känd ökar antalet anmälningar och klagomål till DO och de fackliga organisationerna. DO en liten myndighet som riskerar att förlamas av strömmen av anmälningar. Lösningen kan ligga i ett nätverk av organisationer på gräsrotsnivå. Enligt Folkpartiet är det också angeläget att se över om inte den nuvarande diskrimineringslagstiftningen inklusive sanktionsmöjligheterna kan skärpas (yrk. 27 i denna del).

### Utskottets ställningstagande

Med anledning av denna motion kan utskottet liksom Folkpartiet konstatera att anmälningarna och klagomålen till DO om etnisk diskriminering i arbetslivet ökar. DO har fått förstärkta resurser. Utskottet kan också liksom Folkpartiet se som en modell att det skapas nätverk av organisationer på gräsrotsnivå. Regeringen har anslagit resurser för att utveckla och stimulera försök med lokal antidiskrimineringsverksamhet. Integrationsverket och DO har en aktiv roll med att ge råd och stöd till ett antal lokala s.k. antidiskrimineringsbyråer. Minst lika viktigt är dock att de fackliga organisationerna tar sitt ansvar på området, särskilt när frågorna har arbetslivsanknytning. Där finns kunskapen om den arbetsrättsliga lagstiftningen, traditionen att i första hand försöka lösa uppkomna problem i förhandlingar med motparten och vanan vid arbetsrättsliga processer. Med anledning av det som sägs om en översyn av diskrimineringslagstiftningen och sanktionsmöjligheterna vill utskottet hänvisa dels till den proposition som är aviserad till mars månad, dels till det uppdrag som 2002 års diskrimineringsutredning har. Dessa ställningstaganden bör inte föregripas. Utskottet avstyrker motion Sf226 yrkande 27 i denna del (fp).

### *Lagreglerat aktivt arbete för mångfald*

Kristdemokraterna hänvisar i sin kommittémotion Sf334 till det uppdrag som regeringen givit alla myndigheter att upprätta handlingsplaner för att främja etnisk mångfald bland sina anställda. Enligt motionen hade endast 33 % av samtliga myndigheter färdigställt en sådan handlingsplan 2000. Enbart två av dem hade utförligt redovisat vad de gjort för att få fler anställda med invandrarbakgrund medan tre inte hade redovisat några åtgärder alls. Partiet hänvisar till att det enligt budgetpropositionens redovisning inte har skett någon positiv förändring. Regeringen bör verka för att arbetet med att upprätta handlingsplanerna påskyndas (yrk. 44).

*Vänsterpartiet* framhåller i motion Sf336 att mångfaldsplaner är ett viktigt redskap för mångfald i arbetslivet. Alla större arbetsplatser borde på sikt bli skyldiga att upprätta sådana planer. Regeringens uppdrag till myndigheterna att inkomma med planer är en bra början, men det är önskvärt att även kommuner och landsting liksom privata arbetsgivare med fler än 25 anställda omfattas av detta. Lagen bör ändras så att dessa arbetsgivare åläggs att upprätta planer (yrk. 13).

*Miljöpartiet* anser i motion Sf289 att mångfaldsplaner skall krävas av alla arbetsgivare med fler än tio anställda (yrk. 21).

I den enskilda motionen av *Anders Bengtsson m.fl. (s)*, K433, framhålls vikten av att kommunerna tar ett större ansvar för integrationsfrågorna. För att bli förebilder bör alla kommuner upprätta mångfaldsplaner med konkreta mål som följs upp kontinuerligt (yrk. 5).

### Utskottets ställningstagande

Utskottet har ovan redovisat vissa uppgifter ur budgetpropositionen om förekomsten av mångfaldsplaner och annat aktivt arbete för ökad mångfald. Det hade varit önskvärt att betydligt fler offentliga arbetsgivare verkligen bedrev ett aktivt och målinriktat mångfaldsarbete. Med sådana åtgärder kan ett mångfaldstänkande föras in i arbetslivet, vilket kan bidra till att den etniska mångfalden i samhället speglas även där. Liksom *Vänsterpartiet* anser utskottet att uppdraget till myndigheterna att inkomma med planer är en bra början. Utskottet är däremot inte berett att i nuläget ställa sig bakom motionskraven om regler som anger att vissa kategorier arbetsgivare skall vara skyldiga att upprätta mångfaldsplaner. Utskottet vill i stället hänvisa till de förväntningar som uttalades i förarbetena till lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet om att parterna gemensamt utformar åtgärdsprogram. Motionerna K433 yrkande 5 (s), Sf289 yrkande 21 (mp) och Sf336 yrkande 13 (v) avstyrks.

Utskottet hade alltså gärna sett att fler myndigheter hade upprättat mångfaldsplaner. Det hade också varit bra om planerna mer utförligt hade redovisat vilka ansträngningar som gjorts. Utskottet förutsätter att regeringen verkar för att arbetet med handlingsplanerna påskyndas utan något särskilt uttalande från riksdagens sida. Motion Sf334 yrkande 44 (kd) avstyrks.

### Positiv särbehandling

*Moderaterna* vänder sig i kommittémotion Sf332 mot kvotering och positiv särbehandling. Det är teoretiskt fråga om olika saker, men båda för med sig att vissa personer diskrimineras när deras erfarenheter, kvalifikationer och ambitioner får stå tillbaka för politiskt fastlagda rekryteringsmål som tagits fram för att gynna andra människor i en politiskt definierad grupp. Även om den grupp som gynnas kan anses vara underrepresenterad eller felbehandlad innebär kvotering att ännu ett fel begås. Lösningen på problemet att en grupp

människor felbehandlas är med andra ord inte att en annan grupp felbehandlas. Kvotering är diskriminerande och skapar växande spänningar mellan människor (yrk. 26).

*Folkpartiet* säger nej till särbehandling på grund av etnicitet i sin motion Sf226. Det är enligt motionen ett faktum att det i dag förekommer en förödande negativ särbehandling av personer med invandrarbakgrund. Att s.k. positiv särbehandling är det effektiva botemedlet är dock inte säkert. Enligt Folkpartiet finns det flera principiella och praktiska argument mot att införa sådana lagregler. Risken är en kategorisering av individer efter etnisk tillhörighet, vilket skulle befästa redan existerande fördomar. Grupptillhörighet skulle bli en merit i stället för den enskildes individuella meriter. Det skulle också bli praktiska avgränsningsproblem som kan leda till krångel och obehag eftersom arbetsgivaren måste ha sökandens etniska bakgrund klar för sig. I stället för att utgå från ett diskrimineringsperspektiv måste inriktningen vara att fler kan se möjligheterna. Staten skulle kunna visa vägen genom egna integrationsplaner. Än viktigare är att förändra de strukturer som i dag hindrar hundratusentals gamla och nya svenskar att komma in på arbetsmarknaden i allmänhet och efter kompetens i synnerhet. Utom på en avgränsad del av arbetsmarknaden råder full frihet att anställa så länge som ingen diskrimineras. Lagregler om positiv särbehandling skulle kunna bli ett slag i luften (yrk. 28).

*Vänsterpartiet* anser enligt motion Sf336 att begreppet positiv särbehandling även fortsättningsvis bör förbehållas förhållandet mellan könen. När det gäller etnisk diskriminering bör man använda begreppet positiv likabehandling. En myndighet eller ett företag som i sin jämställdhetsplan och/eller mångfaldsplan angivit att positiv särbehandling och positiv likabehandling tillämpas skulle vid rekrytering först kunna konstatera vilket kön som är underrepresenterat och därefter, vid lika meriter, tillämpa positiv likabehandling i förhållande till en sökande som tillhör "majoritetssamhället" och en sökande av annat etniskt ursprung. Det förutsätts att arbetsgivaren och den fackliga organisationen enats om vad som skall anses vara tillräckliga meriter. Regeringen bör lägga fram ett lagförslag så att myndigheter ges möjlighet att i sina mångfaldsplaner ha positiv likabehandling som ett mål för sitt rekryteringsbehov (yrk. 15).

*Miljöpartiet* anser i kommittémotion Sf289 att den som tillhör den underrepresenterade gruppen skall anställas vid likvärdiga meriter (yrk. 22).

### **Utskottets ställningstagande**

När regler mot diskriminering diskuteras ställs i allmänhet samtidigt frågan om några undantag skall vara möjliga. Ett särskilt fall av undantag är sådana som motiveras av ett önskemål om att ge företräde till personer som tillhör en viss grupp. Frågan blir då om ett företräde på den grunden strider mot likabe-



handlings- eller antidiskrimineringsprincipen. Diskussionen kan utgå från vitt skilda utgångspunkter – politiska, ideologiska, juridiska eller andra tankegångar. Den kan föras i termer av omvänd diskriminering, positiv diskriminering, positiv särbehandling, kvotering, positiv likabehandling m.m. Vad som skall hänföras till undantag blir beroende av hur huvudprincipen bestäms. Huvudprincipen kan formuleras så att den i praktiken inte är uttryck för en formell likabehandlingsprincip. Ett diskrimineringsförbud kan t.ex. vara utformat så att det endast ger skydd för minoriteter eller för en på visst sätt avgränsad grupp. Förbudet i 2 kap. 15 § regeringsformen mot lagstiftning som innebär att en medborgare missgynnas därför att han med hänsyn till etniskt ursprung m.m. tillhör en minoritet är av detta slag. 1999 års lagar skiljer sig i detta hänseende från varandra. Medan förbuden mot diskriminering på etnisk grund och på grund av sexuell läggning kan sägas ge skydd åt alla oavsett etnisk tillhörighet respektive sexuell läggning innebär förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder endast ett skydd för personer med funktionshinder.

Även preciseringen av ett förbud skulle kunna utesluta att viss särbehandling skall betraktas som diskriminerande. Kända exempel är i fråga om könsdiskriminering ett krav på att endast manliga modeller skall visa herrkläder och från området för etnisk diskriminering att endast mörkhyade personer kan tänkas som huvudrollsinnehavare i en uppsättning av Porgy and Bess. Enligt ett sätt att resonera befinner sig kvinnan och mannen som söker fotomodellarbetet inte i en situation där likabehandlingsprincipen är tillämplig, lika lite som den mörkhyade sångaren och den blonde blåögde sångaren gör det. Med detta synsätt skulle det därför inte vara fråga om diskriminering. EG-rättens diskrimineringsbegrepp utgår i fall av direkt diskriminering från en jämförelse mellan personer som befinner sig i en ”likartad” eller ”jämförbar” situation, och den svenska lagstiftningen utgår från motsvarande terminologi.

Andra kända och möjligen mer komplicerade exempel är hur man skall se på krav på svenskt medborgarskap vid säkerhetsklassade tjänster, företräde på grund av s.k. dubbel kulturkompetens, hänsyn till vissa äldres önskemål om att endast ta emot hemtjänst av kvinnlig personal eller religiösa samfunds önskemål om att endast anställa personer som är anhängare av läran. I samtliga fall är det fråga om sådant som ligger de olika diskrimineringsgrunderna nära. På motsvarande sätt som i exemplen i det föregående stycket skulle kravet på svenskt medborgarskap, dubbel kulturkompetens, kvinnligt kön eller viss religiös övertygelse i vissa fall kunna ses som en förutsättning för arbetet som utesluter att den som inte motsvarar kravet kan anses befinna sig i en likartad situation. Det rör sig då om det som i den EG-rättsliga terminologin anges som ”verkliga och avgörande yrkeskrav”.

Med detta sätt att resonera – så sker i den förutnämnda utredningen SOU 2002:43 – blir det inte nödvändigt att formulera undantag t.ex. av innebörden att likabehandlingsprincipen får vika när särskilt tunga skäl talar för det. Utredarens förslag till förbudsregler i fråga om direkt diskriminering innehåller därför inga undantag för ”ideellt eller annat särskilt intresse”, vilket däre-

mot finns i 1999 års lagar. Utredaren menar att flera av de exempel som i förarbetena till dessa lagar beskrivs som undantag i stället kan hänföras till kriteriet likartad/jämförbar situation. Åter andra exempel på undantag i 1999 års förarbeten har enligt utredaren inte med diskrimineringsgrunden att göra. Utskottet återkommer strax till detta.

I övrigt bygger utredarens förslag på diskrimineringsförbud av liknande slag som i 1999 års lagar, alltså ett förbud mot direkt diskriminering som är byggt på kriterierna ”missgynnande” och ”likartad/jämförbar situation” och med kravet att det skall finnas ett ”samband” mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden (etnisk tillhörighet, funktionshinder etc.). Det skall alltså krävas att de personer som jämförs befinner sig i en likartad/jämförbar situation och att det finns ett samband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden.

För att undvika tankefel är det viktigt att rent systematiskt se varje diskrimineringsgrund för sig. Följande exempel ges som illustration, utan att utskottet för den skull uttalar sig om det berättigade i resonemanget. En svensk kvinna och en man med ett annat etniskt ursprung söker samma arbete, som avser hemtjänst till en speciell grupp äldre som av kulturbetingade skäl har svårt att acceptera män i den uppgiften. Kvinnan får arbetet. Mannen, som har lång erfarenhet av hemtjänst, anser sig diskriminerad på grund av kön. Arbetsgivaren skulle då kunna tänkas invända att mannen och kvinnan inte var i likartad/jämförbar situation; det var ett verkligt och avgörande yrkeskrav att vara kvinna. Om mannen i stället hävdar att han blivit diskriminerad på grund av sitt etniska ursprung skulle arbetsgivaren kunna göra samma invändning, dvs. att könstillhörigheten var ett yrkeskrav som mannen inte uppfyllde. I detta fall kan man också tänka sig en annan invändning från arbetsgivaren, nämligen att urvalet inte hade något samband med mannens etniska ursprung. Med den utformning lagarna har i dag är ytterligare en invändning tänkbar. Arbetsgivaren skulle kunna hävda att det var fråga om en sådan intressekonflikt som enligt nuvarande lagstiftning motiverar undantag, alltså att anställningen av kvinnan var berättigad av ett ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset att förhindra etnisk diskriminering i arbetslivet. Den nuvarande lagstiftningen öppnar alltså för olika typer av invändningar, som beroende på hur argumentationen förs kan hänföras till det ena eller andra slaget.

Vissa ytterligare typsituationer beskrivs ibland som ett undantag, t.ex. anställningsbeslut som grundar sig på företrädesrättsreglerna i lagen om anställningsskydd. Enligt den nyssnämnda utredningen skall sådant inte alls hänföras till diskriminering eftersom det inte finns något samband mellan särbehandlingen och diskrimineringsgrunden. Ett motsvarande fall skulle kunna vara ett företräde till anställning av arbetsmarknadspolitiska skäl.

Såväl den tidigare som den nuvarande jämställdhetslagen skiljer sig åt i ett hänseende från 1999 års lagar. Jämställdhetslagen innehåller ett uttryckligt undantag från principen om likabehandling. Undantag är nämligen tillåtet om det är ”ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet”. Regerings-

formen har motsvarande undantag från det principiella förbudet mot könsdiskriminering. Jämställdhetslagen medger alltså att kön, dvs. det som är diskrimineringsgrunden i lagen, i vissa situationer är ett godtagbart skäl för särbehandling. Lagen kräver inte att den person som får företräde på grund av sitt kön har några särskilda kvalifikationer för arbetet. Det blir alltså svårt att hänföra det till kriteriet "likartad/jämförbar situation".

Som redovisats under Vissa bakgrundsuppgifter ovan ingår det i uppdraget för 2002 års diskrimineringsutredning att ta ställning till om det bör införas regler om positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet.

Frågan om positiv särbehandling diskuterades i förarbetena till 1999 års lagar. Lagstiftarens inställning, som avvek från de bakomliggande utredningsförslagen, var att lagarna inte borde innehålla uttryckliga sådana regler. Arbetsmarknadsutskottet kommenterade saken och pekade på att det i speciella situationer skulle vara möjligt att välja en särskild sökande som tillhör en utsatt grupp på arbetsmarknaden. Det skulle då, med lagens terminologi, inte finnas ett samband mellan särbehandlingen och diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Alternativt skulle särbehandlingen kunna motiveras av ett ideellt eller annat särskilt intresse. Skälet till arbetsgivarens val skulle då i stället vara arbetsmarknadspolitiskt. Utskottet kommenterade också i mera allmänna ordalag svårigheterna med att utforma uttryckliga regler om positiv särbehandling.

De i detta sammanhang berörda motionerna illustrerar väl de olika problem som är förknippade med regler om positiv särbehandling. Som utskottet uppfattar Moderaternas motion ger den uttryck för ett mer eller mindre kategoriskt avståndstagande från tankar på att beslut skulle få styras av något annat än en bedömning av den enskilda individens faktiska förutsättningar eller i varje fall inte av en persons etniska bakgrund. Om det betyder att partiet även tar avstånd från positiv särbehandling som ett medel i jämställdhetspolitiken är oklart. Utskottet kan här påminna om att såväl vår egen grundlag som EG-rätten ger visst utrymme åt sådan särbehandling i jämställdhetssyfte.

Även Folkpartiets motion uttrycker tveksamhet mot att positiv särbehandling skulle vara rätt metod. Principiella och praktiska argument åberopas mot sådana lagregler.

Miljöpartiet intar en ståndpunkt som tvärtom innebär att den etniska bakgrunden i vissa fall skall vara utslagsgivande, nämligen när arbetsgivaren står i valet mellan personer som kan anses ha likvärdiga meriter. Denna ståndpunkt innebär något annat och mer långtgående än den princip som jämställdhetslagen bygger på när lagen ger arbetsgivare en *möjlighet* att i vissa fall tillämpa positiv särbehandling. Som utskottet uppfattar Miljöpartiets förslag skulle det förutsätta att arbetsgivare måste skilja ut de personer som kan anses ha likvärdiga meriter och bland dem välja en person ur den underrepresenterade gruppen. Motionen ger inte svar på hur valet skulle göras om det inom den gruppen fanns representanter från olika minoritetsgrupper och om principen skulle tillämpas även i det fall att det bland sökande med likvärdiga meri-

ter fanns personer t.ex. av underrepresenterat kön, med funktionshinder eller tillhörande en sexuell minoritet.

Om man med likabehandling menar att i varje situation den person undantagslöst *skall* ha företräde som har de i någon mening bästa meriterna säger man samtidigt att den personen "har rätt till" arbetet. Detsamma gäller om normen i stället är att en viss person inom en grupp med likvärdiga meriter *skall* ha företräde. Det innebär en inskränkning av den principiellt sett fria anställningsrätt som svensk arbetsrättslig lagstiftning alltså utgår från. Man medger i sådant fall inte arbetsgivaren att i valet mellan två sökande låta t.ex. arbetsmarknadspolitiska hänsyn eller jämställdhetsskäl fälla utslaget.

Vänsterpartiet för resonemanget i termer av positiv likabehandling och beskriver hur jämställdhetsintresset skulle kunna förhålla sig till intresset av etnisk mångfald. Motionen visar enligt utskottets mening hur komplexa dessa frågor är.

Utskottet kan sammanfattningsvis inte ansluta sig till de resonemang som innebär ett kategoriskt avvisande av tankar om positiv särbehandling. Att frågan är komplicerad och kräver ingående överväganden framstår som klart. Utskottet välkomnar därför att frågan omfattas av 2002 års diskrimineringsutredning.

Med det anförda avstyrks motionerna Sf226 yrkande 28 (fp), Sf289 yrkande 22 (mp), Sf332 yrkande 26 (m) och Sf336 yrkande 15 (v).

#### *Talerätt i Nämnden mot diskriminering*

Enligt *Vänsterpartiet* i motion Sf336 har 1999 års lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet inte verkat tillräckligt länge för att kunna utvärderas. Nämnden mot diskriminering har en viktig roll enligt partiet. Vänsterpartiet står fast vid sin tidigare uppfattning att en facklig organisation som har kollektivavtal med sin arbetsgivare skall kunna vända sig till nämnden för att stödja sina medlemmar utan att gå via DO. Lagen bör ändras i enlighet med detta (yrk. 12).

#### **Utskottets ställningstagande**

Ett motsvarande krav från Vänsterpartiet behandlades i förra årets betänkande 2001/02:AU3. Frågan gäller rätten för fackliga organisationer att föra talan om vite i nämnden mot arbetsgivare som inte följer föreskrifterna om aktiva åtgärder. Denna möjlighet infördes från den 1 januari 2001. En motsvarande ordning gäller som för vitesförelägganden enligt jämställdhetslagen. Vad partiet vänder sig mot är att den fackliga organisationens talerätt i nämnden är subsidiär i förhållande till DO:s talerätt, vilket innebär att organisationen har talerätt endast i de fall DO förklarat sig inte vilja göra en framställning. Skälet är att tillsynsansvaret enligt lagen i första hand ligger på ombudsmannen. Utskottet anser att den gällande ordningen har goda skäl för sig, men kan samtidigt konstatera att 2002 års diskrimineringsutredning också skall göra en mer allmän översyn av lagstiftningen mot diskriminering i arbetslivet och se

över eventuella brister. Skulle det finnas belägg för att den nuvarande ordningen innebär nackdelar i den praktiska tillämpningen utgår utskottet från att utredningen överväger behövliga ändringar. I uppdraget ingår för övrigt även att analysera vilken funktion Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering fyller och om det finns något behov av att behålla särskilda organ med de uppgifter nämnderna har i dag. Utskottet avstyrker motion Sf336 yrkande 12 (v).

## Sammanhållen lagstiftning mot diskriminering

### Utskottets förslag i korthet

Med anledning av motionsyrkanden som förordar att dagens diskrimineringslagar ersätts av en sammanhållen lagstiftning mot diskriminering hänvisar utskottet till den utredning som nu pågår och har i uppdrag bl.a. att överväga en sådan lagstiftning. Motionerna avstyrks. Jämför reservation 19 (fp, c).

### Vissa bakgrundsuppgifter

Den förutnämnda 2002 års diskrimineringsutredning skall enligt sina direktiv (dir. 2002:11) En sammanhållen diskrimineringslagstiftning bl.a. överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Frågan om en samordnad lagstiftning hade diskuterats redan i samband med riksdagsbehandlingen av 1999 års tre lagar mot diskriminering. Enligt arbetsmarknadsutskottet borde i första hand en samordning ske av lagstiftningen mot etnisk diskriminering, diskriminering på grund av funktionshinder och på grund av sexuell läggning. Utskottets uppfattning var dock att lagarna borde få verka någon tid innan frågan utreddes. I en kommande utredning borde man enligt utskottet också kunna överväga för- och nackdelarna med att låta jämställdhetslagstiftningen ingå i en sådan samordning (1998/99:AU4). Med anledning av motioner om att vissa ombudsmän under regeringen borde slås samman till en ombudsmannainstitution och att en sådan myndighet borde vara en myndighet under riksdagen har konstitutionsutskottet föreslagit en utredning för att undersöka om det finns förutsättningar för detta (2000/01:KU3). I det sammanhanget uttalade konstitutionsutskottet att frågan om huvudmannskapet för dessa ombudsmän måste ses i ljuset av de uppgifter som ombudsmännen tilldelas. – Uppdraget att överväga en sammanhållen diskrimineringslagstiftning ligger nu alltså i den parlamentariskt sammansatta 2002 års diskrimineringsutredning. Uppdraget skall som nämnts tidigare redovisas senast den 1 december 2004.

### **Motioner**

*Folkpartiet*, som i sin motion Sf226 En ny integrationspolitik vill ha en översyn av möjligheten att skärpa diskrimineringslagstiftningen, anser att dagens diskrimineringslagar bör samlas i en lag som innefattar alla former av diskriminering (yrk. 27 i denna del). Motsvarande förslag finns i partiets motioner L249 Sexuellt likaberättigande (yrk. 12) och A241 En liberal jämställdhetspolitik (yrk. 14). I motionerna framhålls att de metoder som används även i framtiden bör kunna vara olika beroende på vilka uttryck diskrimineringen tar sig.

### **Utskottets ställningstagande**

Med anledning av Folkpartiets motioner vill utskottet hänvisa till att frågan om en sammanhållen lagstiftning omfattas av 2002 års diskrimineringsutredning. I direktiven (dir. 2002:11) uttalas att skyddet mot diskriminering i princip bör vara lika för de olika diskrimineringsgrunderna, dock med beaktande av de särskilda förutsättningar som gäller för olika samhällsområden. Det sägs också att en samordnad diskrimineringslagstiftning skulle kunna skapa en större överskådlighet och därmed lättare få genomslag. Med detta kan utskottet konstatera att Folkpartiets synpunkter väsentligen får anses tillgodosedda. Motionerna A241 yrkande 14 (fp), L249 yrkande 12 (fp) och Sf226 yrkande 27 i denna del (fp) avstyrks.

## **Diskriminering på grund av ålder**

### **Utskottets förslag i korthet**

Med anledning av ett antal motionsförslag om skydd mot diskriminering på grund av ålder hänvisar utskottet till den utredning som nu pågår och bl.a. har i uppdrag att överväga denna fråga. Motionerna avstyrks. Jämför reservation 20 (fp, kd, c).

### **Vissa bakgrundsuppgifter**

Av redovisningen ovan i avsnittet Allmänna frågor om mångfald och etnisk diskriminering framgår att det i uppdraget (dir. 2002:11) för 2002 års diskrimineringsutredning ingår att överväga en gemensam lagstiftning som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Där ingår även att undersöka behovet av en lagstiftning som skyddar mot diskriminering på grund av ålder även på andra samhällsområden än arbetslivet i den mening som avses i direktivet om likabehandling i arbetslivet. Även frågan om tillsynen över efterlevnaden av sådana regler skall övervägas.

## Motioner

*Folkpartiet* anser i motion So358 att det är viktigt att man i arbetslivet uppskattar den tillgång som livserfarenhet parad med kunskap innebär. Men intresset att anställa äldre är tyvärr mycket lågt, näringslivet satsar hellre på yngre. För att klara sjukvård, omsorg och goda pensioner måste vi arbeta längre. Mot den bakgrunden behövs det enligt Folkpartiet lagstiftning mot åldersdiskriminering i arbetslivet (yrk. 1). Det behövs också en nationell handlingsplan för att undanröja de hinder som finns på arbetsmarknaden för äldres möjligheter att arbeta (yrk. 2).

*Kristdemokraterna* framför i sin kommittémotion A224 att forskningen inte ser några entydiga samband mellan ålder och prestationsförmåga. Faktiska åldersförändringar kompenseras oftast genom ett mer rationellt arbetssätt med erfarenhet som bas. Lojalitet och engagemang skapar stabilitet på arbetsplatsen. Människor som har balans mellan arbete och privatliv är mest produktiva. Många äldre anser att deras kompetens och erfarenhet inte tillräckligt tas till vara. Äldre har också svårt att komma tillbaka till arbetslivet efter långtidssjukskrivning eller långtidsarbetslöshet. Kristdemokraterna anser att diskrimineringslagstiftningen så snabbt som möjligt bör utökas till att omfatta förbud mot diskriminering av äldre (yrk. 1).

Med delvis likartade argument framförs motsvarande yrkande i en enskild kd-motion, A213 av *Sven Brus och Kenneth Lantz (båda kd)*, som också pekar på att de äldres breda erfarenhet och förvärvade kompetens behövs alltmer i samhället (yrk. 1).

*Centerpartiet* framhåller i kommittémotion A239 att många äldre i dag har en besvärlig situation på arbetsmarknaden. Livserfarenheten är stor medan den formella utbildningsnivån kan vara lägre, vilket inte behöver vara detsamma som t.ex. mindre kunskaper eller mindre benägenhet till förändring. Ändå förekommer det åldersdiskriminering, ibland mer eller mindre öppet exempelvis i platsannonser. Regeringen bör återkomma med förslag hur EU:s lagstiftning kan genomföras inom alla områden av det svenska arbetslivet (yrk. 34).

*Ulf Holm och Barbro Feltzing (båda mp)* vänder sig i motion A337 mot att det fortfarande är fullt lagligt med åldersdiskriminering. Det är ett brott mot mänskliga rättigheter. Dessutom har de diskriminerande företagen mycket att förlora på att inte anställa äldre. Det finns inga strategier i Sverige för att komma till rätta med problemet, vilket är allvarligt. Regeringen bör följa det brittiska exemplet och införa en uppförandekod för svenska arbetsgivare (yrk. 3).

### Utskottets ställningstagande

En del av EU:s s.k. diskrimineringspaket är direktivet om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Detta direktiv (ibland benämnt arbetslivsdirektivet) behandlar arbetslivsområdet i vid mening och omfattar bl.a. diskrimineringsgrunden ålder. Frågan om genomförande av detta direktiv omfattas av uppdraget för 2002 års diskrimineringsutredning. Utredningen skall lämna förslag till hur direktivets bestämmelser om åldersdiskriminering skall genomföras i Sverige. Eftersom det inte finns någon ombudsman eller motsvarande organ som har till uppgift att bevaka frågor om åldersdiskriminering finns det enligt utredningsdirektiven även anledning att överväga hur tillsynen över efterlevnaden av förbudet skall utövas.

Utskottet instämmer i motionernas beskrivning av värdet på arbetsmarknaden av de äldre med deras kunskaper och erfarenheter. Att denna tillgång inte alltid tas till vara som den borde råder det inga tvivel om. Detta är en sak som också framhålls i EU:s sysselsättningsriktlinjer när det anges att medlemsstaterna skall utforma en politik för s.k. aktivt åldrande. För att klara välfärden och pensionerna måste vi, som Folkpartiet framhåller, arbeta längre. Detta är också en anledning till att det har införts en rätt att arbeta till 67 års ålder.

Utskottet välkomnar att frågan om lagstiftning mot åldersdiskriminering utreds. Det finns dock skäl att framhålla att diskrimineringsgrunden avser just ålder, inte en viss ålder. Som sägs i direktiven till utredningen kan det i många fall finnas fullt godtagbara skäl till att personer behandlas olika beroende på ålder. Det är därför troligt att ett förbud måste förses med en rad undantag. Med anledning av vad som sägs i motion A337 om en uppförandekod för svenska arbetsgivare kan utskottet konstatera att EG-direktiven torde kräva reglering genom lagstiftning. En lagreglering utesluter självfallet inte värdet av uppförandekoder.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna A213 yrkande 1 (kd), A224 yrkande 1 (kd), A239 yrkande 34 (c), A337 yrkande 3 (mp) och So358 yrkandena 1 och 2 (fp).

## Diskriminering på grund av funktionshinder

### Utskottets förslag i korthet

Med anledning av ett motionsförslag om att utreda om bristande tillgänglighet kan vara diskriminering konstaterar utskottet att den frågan omfattas av en nu pågående utredning. Motionen avstyrks. Jämför reservation 21 (kd).



## Vissa bakgrundsuppgifter

I avsnittet ovan, Allmänna frågor om mångfald och etnisk diskriminering, lämnas vissa uppgifter om utredningsarbete. I maj 2002 lämnades ett förslag om en lag som från den 1 juli i år skall ersätta 1999 års lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. Lagen skall enligt förslaget ha ett bredare tillämpningsområde än den nu gällande lagen. Ovan har också en redovisning lämnats för uppdraget (dir. 2002:11) för 2002 års diskrimineringsutredning. I det uppdraget ingår att överväga om det bör införas ett skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet på andra samhällsområden än i arbetslivet och högskolan.

## Motioner

*Kristdemokraterna* framhåller i motion So457 att handikappolitiken syftar till att skapa ett likvärdigt medborgarskap för funktionshindrade. En uppgift i det arbetet är att åtgärda bristande tillgänglighet i samhället, t.ex. inom skolan. Plan- och bygglagen anger att man skall bygga lättillgängligt. Som en yttersta ram vill *Kristdemokraterna* ha en lagstiftning som slår fast att bristande tillgänglighet är diskriminering. Partiet anser att utredningen som ser över diskrimineringslagstiftningen bör få ett tilläggsdirektiv att utreda om bristande tillgänglighet kan vara diskriminering (yrk. 2).

## Utskottets ställningstagande

Som framgått av redovisningen under Vissa bakgrundsuppgifter ingår det i uppdraget för 2002 års diskrimineringsutredning att överväga ett skydd mot diskriminering som har sin grund i bristande tillgänglighet. I direktiven konstateras att diskriminering av personer med funktionshinder skiljer sig från diskriminering på andra grunder framför allt i ett väsentligt avseende. För personer med funktionshinder är det ofta bristen på tillgänglighet som är grunden för missgynnandet. En person med funktionshinder utestängs många gånger från en lokal, en tjänst eller en verksamhet bl.a. till följd av den fysiska miljöns utformning och användbarhet, icke anpassad information och bristande service. I direktiven sägs att det är en grundläggande utgångspunkt för den svenska handikappolitiken att personer med funktionshinder skall ha samma möjlighet till delaktighet i samhället som andra människor. Det är viktigt att de speciella förutsättningar som gäller för de olika diskrimineringsgrunderna beaktas i diskrimineringslagstiftningen. Enligt regeringens mening innebär detta i fråga om diskrimineringsgrunden funktionshinder att utgångspunkten skall vara att det finns en lagstiftning som skyddar mot sådant missgynnande som har sin grund i bristande tillgänglighet såväl i arbetslivet och högskolan som på andra samhällsområden.

Utskottet kan med detta konstatera att motionen i det väsentliga får anses tillgodosedd. Motion So457 yrkande 2 (kd) avstyrks.

## Frågor om homo-, bi- och transsexuella (HBT-frågor)

### Utskottets förslag i korthet

Med anledning av motionsförslag som rör homo-, bi- och transsexuella hänvisar utskottet dels till att Arbetslivsinstitutet och Folkhälsoinstitutet har fått uppdrag på detta område, dels till att frågan omfattas av en pågående utredning på diskrimineringsområdet. Motionerna avstyrks. Jämför reservationerna 22 (fp) och 23 (fp, c, mp).

### Vissa bakgrundsuppgifter

Det ovan redovisade uppdraget (dir. 2002:11) för 2002 års diskrimineringsutredning omfattar frågan om skydd mot diskriminering av alla s.k. transpersoner. Utredningen skall göra en kartläggning och analys av behovet av och formerna för en reglering av ett sådant förbud. Ett ställningstagande skall göras i frågan om vilken personkrets som skall omfattas av ett eventuellt förbud, hur ett förbud lämpligen kan avgränsas och sanktioneras och hur det skall förhålla sig till förbudet mot könsdiskriminering.

I december 2002 gav regeringen (N2001/9996/ARM) i uppdrag till Arbetslivsinstitutet att genomföra en undersökning av förhållandena i arbetslivet, framför allt avseende upplevd diskriminering, arbetsvillkor och arbetsmiljöaspekter för homo- och bisexuella personer. Uppdraget skall genomföras i samråd med Arbetsmiljöverket, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), Statens folkhälsoinstitut och Riksförbundet för sexuellt likaberättigande. Arbetslivsinstitutet skall lämna förslag till åtgärder som kan förbättra arbetsförhållandena för homo- och bisexuella personer.

Samtidigt fick Statens folkhälsoinstitut uppdraget (Ju2002/8733/U) att följa upp och analysera hälso- och livssituationen hos homo- och bisexuella och hos transpersoner. Förhållandena för unga homo- och bisexuella personer och för transpersoner skall studeras särskilt.

### Motioner

I *Folkpartiets* motion L249 framhålls att arbetet inom den offentliga sektorn skall genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och respekt för den enskildes integritet. Stat, landsting och kommuner eller deras uppdragstagare skall inte särbehandla människor negativt efter t.ex. kön, ålder, social ställning, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, könsidentitet eller liknande. Inom ramen för den löpande utbildningen av anställda bör frågan om att motverka diskriminering uppmärksammas särskilt. Partiet begär ett tillkännagivande om vikten av att öka insikterna om homosexuellas, bisexuellas och transpersoners livsvillkor inom vissa nyckelsektorer inom den offentliga sektorn, bl.a. rättsväsendet, utbildningen, hälso- och sjukvården samt socialtjänsten (yrk. 19).

Flerpartimotionen A317 av *Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, s, v, c, mp)* tar upp arbetsmarknadsfrågor för homosexuella, bisexuella och transpersoner. Enligt motionen har s.k. transpersoner ett svagt rättsligt skydd. Transsexuella har skydd mot diskriminering eftersom det är fråga om könsidentitet, medan däremot transvestiter och övriga transpersoner faller utanför. Motionärerna framhåller att sexuell läggning och könsidentitet är olika om än näraliggande begrepp. Lekmän gör ofta sammanblandningar, vilket skulle kunna motverkas genom att man lät transpersonerna omfattas av lagen om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Motionärerna förutsätter att frågan blir belyst i översynen av diskrimineringslagstiftningen (yrk. 4). De anser också dels att den svenska lagstiftningen snarast bör anpassas så att den fullt ut omfattar skyddet för transsexuella enligt Europaparlamentets rekommendation 1117 (1989), dels att EG-domstolens dom i mål C 13/94, som gäller uppsägning av en transsexuell person, bör genomföras i den svenska lagstiftningen (yrk. 5).

### Utskottets ställningstagande

Med anledning av Folkpartiets motion kan utskottet hänvisa till att det ovan nämnda uppdraget till Arbetslivsinstitutet har som bakgrund att det i dag inte finns mycket kunskap om omfattningen av upplevd diskriminering på grund av sexuell läggning i arbetslivet och vilka effekter fördomar, diskriminering och kränkande behandling på grund av sexuell läggning har på levnadsförhållanden, arbetsvillkor, arbetsmiljö etc. Det sägs i utredningsuppdraget att undersökningen särskilt bör uppmärksamma homo- och bisexuella mäns respektive kvinnors eventuellt olika upplevelser av och reaktioner på diskriminering och andra kränkningar i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Arbetslivsinstitutet skall också lämna förslag till åtgärder som kan förbättra arbetsförhållandena för homo- och bisexuella personer. Resultatet av uppdraget, som skall redovisas senast i slutet av maj 2004, bör enligt utskottets bedömning kunna ge ett kunskapsunderlag för att öka insikterna bl.a. inom den offentliga sektorn. Även uppdraget till Folkhälsoinstitutet bör kunna tjäna detta syfte. I uppdraget framhålls vikten av ökade kunskaper bl.a. när det gäller hälsosituationen för unga homo- och bisexuella och transpersoner och i fråga om likheter och skillnader mellan mäns och kvinnors situation.

Något tillkännagivande kan mot bakgrund av detta inte anses påkallat på grund av motion L249 yrkande 19 (fp).

Med anledning av vad som sägs i motion A317 om transpersoner och om vad som bör belysas i 2002 års diskrimineringsutredning kan utskottet hänvisa till utredningens direktiv. Med transpersoner brukar man enligt direktiven 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 personer skulle därmed redan i dag ha ett skydd

genom jämställdhetslagen och lagen om likabehandling av studenter inom högskolan. Detta skydd omfattar emellertid inte några andra transpersoner. Detta är bakgrunden till utredningens uppdrag som redovisas ovan. Utskottet kan också konstatera att det förutnämnda uppdraget till Folkhälsoinstitutet även avser transpersoner. Utskottet anser att man bör kunna utgå från att frågan blir belyst i 2002 års diskrimineringsutredning på det sätt som motionärerna förutsätter. Man kan också utgå från att de förslag som övervägs motsvarar de krav som EG-rätten ställer; i direktiven ingår uttryckligen att beakta i sammanhanget relevanta internationella konventioner. Något särskilt uttalande från riksdagen i dessa frågor kan därför inte anses påkallat. Motion A317 yrkandena 4 och 5 (fp, s, v, c, mp) avstyrks.

## Övriga frågor om diskriminering

### Utskottets förslag i korthet

Med anledning av en motion som framhåller vikten av informationsinsatser på diskrimineringsområdet hänvisar utskottet till de möjligheter som finns att få stöd för sådant och till de kunskaper som kan fås t.ex. via Integrationsverket. Motionen avstyrks.

### Motion

I motion A328 av *Elisebeht Markström m. fl. (s)* anser motionärerna att 1999 års lagar mot diskriminering ännu inte fått fullt genomslag. Fortfarande diskrimineras många på arbetsplatserna. Motionärerna välkomnar ett beslut av LO-kongressen att utbilda fackligt förtroendevalda i diskrimineringsfrågor. De framhåller att detta beslut måste stödjas av en offensiv informationsinsats utanför arbetsplatserna.

### Utskottets ställningstagande

Utskottet kan liksom motionärerna välkomna att fackligt förtroendevalda utbildas i diskrimineringsfrågor. Sådan utbildning är många gånger en förutsättning för att de fackliga organisationerna skall kunna spela den roll som är tänkt när det gäller att motverka diskriminering och verka för ökad mångfald i arbetslivet. Organisationer som verkar för att främja integration kan få statligt stöd. Enligt vad som redovisas i budgetpropositionen för 2003 har det gjorts en översyn över hur det antirasistiska arbetet på sikt bäst kan bedrivas (Ds 2002:26). Utskottet kan även hänvisa till den kunskapsbank som Integrationsverket har byggt upp i form av en hemsida ([www.sverigemotrasism.nu](http://www.sverigemotrasism.nu)). Där finns information om erfarenheter och metoder som kan användas i arbetet mot rasism, främlingsfientlighet och etnisk diskriminering. Utskottet avstyrker motion A328 (s).

## Rättegången i diskrimineringstvister m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas vissa frågor som rör rättegången i diskrimineringstvister. Det gäller bl.a. om sådana tvister skall avgöras i Arbetsdomstolen eller i allmän domstol, frågan om rättegångskostnader i sådana mål och om möjligheten till grupptalan. Utskottet, som konstaterar att den första frågan ingår i en pågående utredning, föreslår ett tillkännagivande av innebörd att de olika förslag som förts fram i frågan om forum i diskrimineringstvister noga övervägs i denna utredning. Motionerna avstyrks. Jämför reservationerna 24 (v), 25 (c) och 26 (fp, mp).

### Vissa bakgrundsuppgifter

Enligt samtliga fem nu gällande lagar som innehåller regler med förbud mot diskriminering i arbetslivet – jämställdhetslagen, lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning – gäller att mål om tillämpningen av diskrimineringsförbudsreglerna skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen, LRA). Det innebär något förenklat att talan förs vid Arbetsdomstolen (AD) som första och enda domstol om talan väcks av en arbetstagarorganisation för en medlems räkning eller av någon av de statliga ombudsmän som har tillsynsuppgifter enligt de nämnda lagarna. I övriga fall väcks talan vid tingsrätt. Tingsrättens dom kan överklagas till AD. Att arbetstvistlagen är tillämplig betyder att rättegången som huvudregel skall föregås av tvisteförhandlingar enligt medbestämmandelagen i det fall att talan väcks av en arbetstagarorganisation för en medlems räkning.

Tvister enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan (2001:1286) handläggs som civilrättsliga tvister i allmänhet, dvs. i tingsrätt med fullföljd till hovrätt och i sista hand till Högsta domstolen.

I uppdraget för 2002 års diskrimineringsutredning (dir. 2002:11) ingår att överväga hur domstolsprocessen i diskrimineringsmål skall utformas. I direktiven till utredningen anges att det i samband med att lagstiftningen mot diskriminering ses över finns skäl att även se över om utformningen av domstolsprocessen i mål om diskriminering i arbetslivet bör ändras.

Sedan den 1 januari 2003 gäller en ny lag, lagen om grupprättegång. Den innebär ett komplement till det vanliga rättegångsförfarandet i allmän domstol. Motivet är att det i det moderna samhället inträffar händelser som ger upphov till att många personer kan rikta likadana eller likartade anspråk mot någon annan, s.k. gruppanspråk. Varje enskilt anspråk kan ha ett mindre ekonomiskt värde. Möjligheten till grupptalan syftar till att på ett övergri-

pande och generellt sätt komma till rätta med vissa brister i det processuella rättsskyddet. Med grupptalan avses att någon utan rättegångsfullmakt för talan för medlemmarna i en grupp. En dom i processen gäller för och mot alla som ingår i gruppen. Grupptalan kan förekomma bl.a. på konsument- och miljörättens områden. Några regler om grupprättegång på jämställdhetsområdet ingick inte i reformen.

## Motioner

### *Allmän domstol eller AD m.m.?*

*Folkpartiet* tar upp forumfrågan i sin motion om jämställdhet, A241. Parterna, dvs. fack och arbetsgivare, har ett stort ansvar för den rådande lönesituationen och har därmed ett gemensamt intresse i att försvara de avtal som resulterat i den nuvarande lönestrukturen, sägs det i motionen. Jämställdhetslagen bör ses över, och rättegångar i diskrimineringsstvister bör handläggas av allmänna domstolar (yrk. 10).

*Vänsterpartiet* knyter i motion A300 an till den nyssnämnda kommittén för en sammanhållen diskrimineringslagstiftning. I sitt arbete bör kommittén ta fasta på den kritik som en samlad feministisk forskning visat avseende AD och diskrimineringsärenden. Enligt partiet är det av stor vikt att denna kompetens knyts till kommittén (yrk. 1).

*Centerpartiet* hävdar i sin kommittémotion A366 att försöken att använda jämställdhetslagen och AD för att åstadkomma en rättvisare lönesättning inte har lett till några avgörande genombrott. Centerpartiet vill stärka de rättsliga instrumenten för att komma åt lönediskrimineringen bl.a. genom att flytta målen till allmän domstol. AD:s korporativa konstruktion med ledamöter från arbetsgivar- och arbetstagsidans innebär en risk för att processerna blir en del av parternas förhandlingsspel. En majoritet av ledamöterna består av företrädare för de parter som tidigare förhandlat fram kollektivavtalen, vilket gör det direkt olämpligt att de även skall ha tolkningsföreträde. Ett domslut som innebär att en part fälls för könsdiskriminering skulle kunna underminera avtalens trovärdighet. Med en prövning i allmän domstol skulle möjligheterna till en rättvis jämförelse öka (yrk. 7).

*Miljöpartiet* anser i motion Sf289 att tvister om diskriminering på arbetsmarknaden i framtiden bör avgöras i de allmänna domstolarna i stället för i AD (yrk. 7).

## Utskottets ställningstagande

Som framgått omfattas frågan om *domstolsprocessen i diskrimineringsmål* av 2002 års diskrimineringsutredning. Utskottet kan konstatera att denna fråga har varit livligt debatterad, inte minst i arbetsrättsliga sammanhang. Det har

framförts kritik mot att diskrimineringsmål, särskilt de som gäller lönediskriminering, har avgjorts av en domstol där arbetsmarknadens parter utgör majoritet. I direktiven redovisas de förslag som diskuterats, t.ex. att diskrimineringsmål borde avgöras av AD i en annan sammansättning eller att sådana mål borde prövas av allmän domstol. Utskottet kan konstatera att ett överflyttande av diskrimineringsmål med arbetsrättslig anknytning till allmän domstol väcker flera frågor. En fråga 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 som kan ge skydd mot diskriminering. En annan fråga är hur det mellan parterna gällande tvisteförhandlingssystemet skulle förhålla sig till en annan processordning än den som är den vanliga i tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett överflyttande av målen till allmän domstol reser även andra frågor av både praktisk och principiell art.

Utskottet anser det värdefullt att frågan blir belyst i utredningen. Utredningens resultat bör inte föregripas, men utskottet anser att utredningen nogga bör överväga de olika förslag som har förts fram i denna fråga. Regeringen bör tillse att så sker. Vad utskottet nu har anfört bör ges regeringen till känna. Motionerna A241 yrkande 10 (fp), A366 yrkande 7 (c) och Sf289 yrkande 7 (mp) avstyrks i den mån de inte får anses tillgodosedda med vad utskottet anfört.

Vad sedan gäller Vänsterpartiets synpunkter på behovet av *kunskap om den feministiska forskningen när forumfrågan övervägs* i 2002 års diskrimineringsutredning vill utskottet hänvisa till de ovan berörda riktlinjerna för hur jämställdhetsaspekterna skall beaktas och analyseras i det offentliga utredningsarbetet. Till utredningen, som är parlamentariskt sammansatt, har det knutits en lång rad experter, däribland t.ex. JämO. Utskottet anser att utredningens sammansättning borgar för att frågorna får en allsidig belysning. Motion A300 yrkande 1 (v) avstyrks.

#### *Övriga frågor med anknytning till processen i diskrimineringsstvister*

*Vänsterpartiet* framhåller i motion Sf336 att ansvaret för rättegångskostnaderna allvarligt kan försvåra för den som diskriminerats. Det kan bli en processavhållande faktor för den som inte är medlem i en facklig organisation eller som inte har stöd av organisationen eller DO. Enligt partiet har reglerna i arbetstvistlagen om kvittning av kostnaderna en alltför begränsad räckvidd. En utredning bör få i uppdrag att undersöka hur reglerna kan ändras för att lösa problemet (yrk. 16).

I motion A300 anser *Vänsterpartiet* – och ansluter sig då till förslagen i betänkandet ”Grupprättegång” (SOU 1994:151) – att möjligheten till grupptalan bör införas i jämställdhetsmål, antingen av en gruppmedlem eller av en organisation eller som offentlig grupptalan via JämO. Grupptalan stärker den enskildes situation eftersom den enskilda personen inte behöver riskera trakasserier. Det är också ett bättre alternativ än pilotmål eftersom grupptalan

normalt medför samma rättsverkningar för samtliga gruppmedlemmar. Det finns redan tillräcklig kunskap om detta och därför finns inga skäl att avvakta vidare. Riksdagen bör besluta om en regel om grupp-talan enligt den ovan nämnda utredningens förslag (yrk. 3).

Även *Centerpartiet* vill enligt kommittémotion A366 införa regler om grupp-talan i lönediskrimineringsmål som ett bland andra sätt att stärka de rättsliga instrumenten. De rättsfall som prövats i AD och som resulterat i att kvinnliga löntagare fått rätt har i alltför låg grad utvidgats till att gälla alla i motsvarande situation eller yrkesgrupp. Lagstiftning om grupp-talan skulle på ett kraftfullt sätt förstärka möjligheten till att generalisera rättsliga framgångar i arbetet för lika lön (yrk. 8).

Enligt flerpartimotionen A317 av *Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, s, v, c, mp)* finns det ofta ett motstånd mot att vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könstillhörighet. Det faktum att många inte vill röja detta innebär i förlängningen att det finns fog för att anta att frekvensen av anmälningar om diskriminering är låg. Risken för ett stort mörkertal är överhängande. Motionärerna anser att anmälarens identitet bör kunna hållas hemlig i största möjliga utsträckning från det att en anmälan görs till dess att utredningen avslutas (yrk. 3).

### Utskottets ställningstagande

En motsvarande motion från Vänsterpartiet om *rättegångskostnaderna* i diskrimineringsmål behandlades i förra årets betänkande 2001/02:AU3. Motionen avstyrktes. Efter en redogörelse för gällande regler om fördelning av rättegångskostnaderna i arbetstvister – dessa ger ett större utrymme än vanliga rättegångsregler för att göra undantag från principen att den som förlorat målet, ”tappande part”, skall ersätta motpartens rättegångskostnader – uttalade utskottet att det vore olyckligt om reglerna om rättegångskostnader faktiskt avhöll enskilda personer från att väcka en befogad talan. Såvitt utskottet kände till fanns ingen närmare belysning av denna fråga, men frågan borde enligt utskottet kunna tas upp inom ramen för 2002 års diskrimineringsutredning. Utskottet kan nu konstatera att frågan om fördelningen av rättegångskostnaderna behandlas i betänkandet Ett utvidgat skydd mot diskriminering (SOU 2002:43), som berörts ovan. Betänkandet innehåller lagförslag med diskrimineringsförbud där vissa delar utgör arbetstvister medan andra delar är vanliga civilmål som skall behandlas i allmän domstol. Utredarens förslag innebär att motsvarande rättegångskostnadsregler som i arbetstvisterna skall kunna tillämpas i de diskrimineringsmål som handläggs som vanliga civilmål, dvs. den ordning som Vänsterpartiet är kritiskt mot. Utskottet står fast vid vad som sades i det tidigare betänkandet och avstyrker därmed motion Sf336 yrkande 16 (v).

Vad sedan gäller frågan om *grupp-talan på jämställdhetsområdet* kan utskottet konstatera att frågan diskuterats i propositionen med förslag till lag om



grupprättegång (prop. 2001/02:107, s. 131–133). I propositionen redovisar regeringen sin bedömning att anledningen att det förekommer löne- och annan diskriminering i arbetslivet endast i begränsad utsträckning kan förklaras med bristande materiell lagstiftning. Det förs ett resonemang om varför jämställdhetslagens förbudsregler inte slagit igenom med full kraft. En orsak antas vara att förbudet har gett upphov till processer i endast relativt få fall. Det brister enligt propositionen i regelsystemets kompensatoriska, handlingsdirigerande och prejudicerande funktioner. Att regeringen inte lägger fram något förslag om grupp-talan på detta område motiveras bl.a. med att organisationerna redan i dag har möjlighet att enligt lagen om rättegången i arbetstvister föra talan för sina medlemmars räkning. Denna möjlighet är inte begränsad till enstaka medlemmar. Organisationen kan teoretiskt föra talan för samtliga medlemmar samtidigt. Regeringen anser att det finns skäl att avvakta effekterna av de ändringar i jämställdhetslagen som trädde i kraft den 1 januari 2001 innan frågan om grupp-talan förs vidare på jämställdhetens område. Regeringen anför också att en utvärdering av rättsutvecklingen i övrigt och EG-rättens påverkan på jämställdhetsområdet kan vara befogad. Det kan enligt propositionen också finnas anledning att överväga ett samlat grepp på grupp-talan inom arbetsrättens område; då avses främst 1999 års diskrimineringslagstiftning. Regeringen hänvisar också till att det i utredningsuppdraget för 2002 års diskrimineringsutredning ingår att överväga hur domstolsprocessen i diskrimineringsmål skall utformas. Det framhålls att eventuella fortsatta överväganden bör ske i samråd med arbetsmarknadens parter. Utskottet, som noterar att propositionen i den här delen inte föranledde några motioner, kan ansluta sig till regeringens bedömningar. Utskottet avstyrker därmed motionerna A300 yrkande 3 (v) och A366 yrkande 8 (c).

När det slutligen gäller *sekretessen* i samband med anmälningar om diskriminering vill utskottet framföra följande.

Även frågor om sekretess ingår i 2002 års diskrimineringsutredning. Som en del av hur frågorna om tillsynen över lagstiftningen skall utformas – här ingår att överväga och analysera konsekvenserna av en sammanslagning av några eller samtliga ombudsmän – skall utredningen även överväga hur sekretesskyddet skall utformas hos den eller de ombudsmannainstitutioner som föreslås, både vad gäller skaderekvisit och sekretesskyddet i övrigt. Utskottet kan i sammanhanget även notera att vissa ändringar i sekretesslagen kommer att träda i kraft den 1 mars i år. Sekretessen utvidgas till skydd för enskildas personliga förhållanden hos bl.a. JämO, DO, Handikappombudsmannen och HomO. Sekretessen skall gälla i ärenden som rör rådgivning åt enskilda.

Med hänvisning till vad som nu redovisats avstyrks motion A317 yrkande 3 (fp, s, v, c, mp).

## 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. Allmänna frågor om jämställdhet (punkt 2) (m)

av Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Tobias Billström (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 2002/03:A315 yrkande 13 (m) och avslår motionerna 2002/03:A215 yrkandena 1 och 2 (s), 2002/03:A241 yrkande 11 (fp) och 2002/03:A242 yrkande 2 (kd).

#### *Ställningstagande*

Moderaternas jämställdhetsideal är frihet för alla individer. Kvinnor likaväl som män skall ses som kapabla att fatta sina egna beslut om vad de vill göra i livet och möta respekt för sina val även om de anses okonventionella. Kvinnor skall inte behöva känna att de måste vara det ena eller det andra beroende på vad omvärlden dikterar. Frihet ger jämställdhet för alla.

Jämställdheten utgår från alla människors lika värde och varje människas respekt för sin person, sina val och sina känslor. Det är en fråga om rättvisa att ingen skall särbehandlas negativt på grund av sitt kön eller av andra orsaker. All form av diskriminering och generalisering måste motverkas. Människor har rätt att betraktas som individer och inte som delar av en viss grupp som godtyckligt tillskrivs vissa egenskaper.

Den socialdemokratiska regeringen tilltror inte individen förmåga att själv fatta beslut och veta sitt eget bästa. Regeringen har länge suttit fast i den sociala ingenjörskonsten. Man talar i termer av fördelning av makt och resurser och framhåller kvinnan som svag för att sedan hävda att bara staten kan ge henne styrka genom särskilda åtgärder i form av projekt och positiv särbehandling. Ingenstans finns beskrivningen av den starka, självständiga kvinnan med makt över sin egen situation. Detta är uttryck för en cynisk människosyn.

Trots regeringens hårda profilering av Sverige som föregångsland får landet internationell kritik på många punkter. EU-kommissionen kritiserar Sverige för den könssegregerade arbetsmarknaden. FN påtalar allvarliga brister särskilt vad gäller löneskillnader och bristande kvinnlig representation inom privat sektor, på universiteten, inom utrikesförvaltningen och i domstolsväsendet.

En modern jämställdhetspolitik förutsätter enligt vår uppfattning att både kvinnor och män är självständiga. Den kanske viktigaste formen av oberoende är att kunna leva på sin lön. Utan ekonomiskt oberoende kan man inte uppnå ett jämställt samhälle. Med ekonomiskt oberoende menar vi oberoende från staten eller maken eller oberoende från andra yttre förhållanden som traditionellt sett beslutat över enskilda människors ekonomiska situation.

Kvinnornas arbetsmarknad är i hög grad reglerad av politiker. Mer än hälften av kvinnorna, 53 %, arbetar inom den offentliga sektorn medan bara 20 % av männen gör det. Kvinnorna blir hänvisade till staten eller kommunerna som arbetsgivare. Genomsnittslönen är låg och anspänningen i arbetet hög. Lönerna är dessutom lägre än de manliga kollegernas och lönegapet har vidgats ytterligare.

Utredningar visar att kvinnornas löner inte rör sig upp mot männens nivåer trots att de nått samma utbildningsnivå som männen och fått samma arbetslivserfarenhet. Sverige är inte längre Europas mest jämställda land när det gäller löner. Sverige tillhör dessutom det fåtal länder där skillnaderna ökar. En viktig anledning till löneskillnaderna är den könssegregerade arbetsmarknaden. Kvinnor som arbetar inom vården, undervisningen och omsorgen lyder under offentliga monopol. Så länge kvinnor binds i låglöneyrken utan egentlig kontroll över sin arbetssituation eller valmöjlighet mellan olika arbetsgivare kommer de aldrig att vara jämställda.

Utbyggnaden av den offentliga sektorn har motiverats med att kvinnor skulle få möjlighet att ha både arbete och familj utan att behöva välja. Detta innebär i praktiken dels att det har lagts en dubbel börda på många kvinnor, dels att det indirekt sägs att kvinnor inte klarar sig på en öppen arbetsmarknad. Kvinnor stressar och får dåligt samvete. Särskilt påtagliga är problemen för ensamstående mammor. Att de svenska kvinnorna väljer att kombinera barn och arbete har också lett till att kvinnor i barnafödande ålder har blivit oattraktiva på arbetsmarknaden och fått svårare att hävda sig. En politik som tvingar kvinnor att vara yrkesarbetande föräldrar med barnen på dagis är lika felkonstruerad som en politik där kvinnor skall "stå vid spisen och föda barn".

Vi vänder oss mot att man använder sig av kvotering och positiv särbehandling även om vi naturligtvis är medvetna om att detta under vissa förutsättningar är möjligt enligt lagstiftningen. När en kvinna kvoterats in bara därför att hon är kvinna begås samma fel som när en man får arbetet bara därför att han är man. En orättvisa ersätts av en annan och segregeringen består. Matematisk omfördelning är inte rättvisa och leder inte till verklig jämställdhet. Samtidigt är det ett faktum att där kvotering tillämpas är också könsfördelningen matematiskt korrekt, men där så inte sker är det ojämnt mellan kvinnor och män. FN har som nämnts kritiserat Sverige för den ojämna könsfördelningen inom statlig förvaltning. Samtidigt kommer rapporter om att löneskillnaderna mellan kvinnor och män ökat kraftigt inom de delar av Regeringskansliet där jämställdhetsministern är eller har varit verksam.

Politiken skall inte skapa levnadsmönster för någon enda individ. Vi moderater anser att politikens uppgift i stället är att skapa möjligheter för det fria valet. Attitydförändringar kräver synliggörande av kvinnor och goda exempel, inte kvotering. Vi förordar att regeringen tillsätter en utredning om effekterna av den egna arbetsplanen för jämställdhet inom den offentliga förvaltningen.

Vad vi här anfört bör ges regeringen till känna. Det innebär att vi tillstyrker motion A315 yrkande 13 (m) samtidigt som motionerna A215 yrkandena 1 och 2 (s), A241 yrkande 11 (fp) och A242 yrkande 2 (kd) avstyrks.

## **2. Allmänna frågor om jämställdhet (punkt 2) (fp)**

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

### *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 2. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A241 yrkande 11 (fp) samt avslår motionerna 2002/03:A215 yrkandena 1 och 2 (s), 2002/03:A242 yrkande 2 (kd) och 2002/03:A315 yrkande 13 (m).

### *Ställningstagande*

Vi i Folkpartiet anser att det fortfarande är mycket lång väg att gå innan vi får något som liknar jämställdhet i näringslivet. Få kvinnor i maktpositioner ger sämre villkor för kvinnor och för de män som inte heller passar in i den norm som de tilldelats i kraft av sitt kön. Den bristande jämställdheten i bolagsstyrelserna är också ett hot mot svensk konkurrenskraft. Det är enligt vår mening ett oförsvarligt slöseri med intellektuellt kapital att de personer som skall fatta strategiskt viktiga beslut bara rekryteras ur den halva av befolkningen som är män. Eftersom näringslivet och fackförbunden bevisligen inte lyckats lösa dilemmat är det dags att använda politiken och skapa nya strukturer för att ta oss in i det moderna samhället och utveckla det svenska näringslivet.

Näringslivet kan bli mer jämställt med aktiv opinionsbildning, med krav på att större företag i årsredovisningen presenterar den egna jämställdhetssituationen och genom att införa jämställdhetsmärkning.

Under flera decennier har det talats om problemet att så få kvinnor finns representerade i börsbolagsstyrelser. Utredningar har lagts på hög, men konkreta åtgärdsförslag och resultat har uteblivit. Vi i Folkpartiet kommer därför att ta initiativ till en aktiv opinionsbildning kring vikten av mångfald inom ledarskapskulturen. Vi vill ha ett utökat samarbete med börsbolag och andra berörda organisationer och representanter för att hitta lösningar på problemet. Vi tänker också belysa dagens situation inom näringslivet genom olika aktiviteter för att på det sättet få upp allmänhetens medvetenhet om den skeva situationen. Ett exempel är ett projekt inom Studieförbundet Näringsliv och Samhälle som har till syfte att öka andelen kvinnor på ledande poster. Det

handlar bl.a. om att arbeta för att chefsutvecklingsprogram och rekryteringsprocesser utvecklas så att kvinnors behov särskilt lyfts fram. Kvinnliga kandidater bör målmedvetet övervägas för styrelseposter. Målet skall vara att avsevärt öka kvinnorepresentationen.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna.

Det anförda innebär att motion A241 yrkande 11 (fp) tillstyrks samtidigt som motionerna A215 yrkandena 1 och 2 (s), A242 yrkande 2 (kd) och A315 yrkande 13 (m) avstyrks.

### **3. Allmänna frågor om jämställdhet (punkt 2) (kd)**

av Maria Larsson (kd).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag 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 3. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A242 yrkande 2 (kd) och avslår motionerna 2002/03:A215 yrkandena 1 och 2 (s), 2002/03:A241 yrkande 11 (fp) samt 2002/03:A315 yrkande 13 (m).

#### *Ställningstagande*

Enligt Kristdemokraternas uppfattning är jämställdhet en fråga om demokrati. Kvinnor och män skall ha samma rättigheter och möjligheter att påverka och delta i samhällsutvecklingen. Därför är det viktigt att män och kvinnor finns representerade i någorlunda lika delar i alla beslutande församlingar. I Sverige kan vi glädjas över världens mest jämställda parlament med 45,3 % kvinnor. Men fortfarande är männen i klar majoritet i många beslutande församlingar. Forskningen visar att den erfarenhet som mannen respektive kvinnan har också inverkar på de politiska besluten. En jämn representation är alltså ett viktigt mål för att skapa förutsättningar för bättre beslut som innefattar både mäns och kvinnors kompetens, perspektiv och prioriteringar.

Det är glädjande att kvinnorepresentationen ökat i de politiska församlingarna. Alla partier har ansvar för att den utvecklingen fortsätter. Alla politiska partier har en skyldighet att lyfta fram kvinnor för att kunna uppnå en ökad jämställdhet. Det är också viktigt att den politiska ledningen i ett land är ett föredöme i jämställdhetsfrågor; handling måste överensstämma med ord, i annat fall förlorar politiken och politikerna i trovärdighet.

Jämställdhetsministern kritiserar ofta näringslivet för att det finns för få kvinnor på beslutande poster. Det gör det extra viktigt att regeringen mår om måluppfyllelse för egen del. Enligt statistik som Jämställdhetsrådet för transporter och IT tagit fram är ledningarna för Banverket, Vägverket, Sjöfartsverket, Luftfartsverket och länstrafikens huvudmän bedövande överrepresenterade av män, detta trots att det inom transportsektorn fattas beslut som berör stora delar av samhällsplaneringen. Detta är ett underbetyg åt ett

demokratiskt land med en regering som har ökad jämställdhet som ett högt prioriterat mål och som framhåller Sverige som världens mest jämställda land. Även vid tillsättning av ambassadörer har regeringen valt att inte tillämpa sina egna doktriner. Av de 90 ambassadörer som är stationerade runt om i världen är endast 18 kvinnor. När regeringen kritiserades för att endast ett fåtal av nyutnämnda ambassadörer var kvinnor, svarade utrikesminister Anna Lindh att det inte fanns tillräckligt många kompetenta kvinnor att utse. Detta är ett skamligt underkännande av alla välmeriterade kvinnor.

Kristdemokraterna vill även peka på den kritik som FN riktat mot Sverige bl.a. för att det finns så få kvinnor på höga poster såväl inom offentlig som privat sektor. Faktorer som hämmar kvinnor att ta på sig ledningsansvar bör kartläggas för att kunna elimineras. Regeringen bör ges i uppdrag att göra en sådan kartläggning.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A242 yrkande 2 (kd) tillstyrks samtidigt som motionerna A215 yrkandena 1 och 2 (s), A241 yrkande 11 (fp) samt A315 yrkande 13 (m) avstyrks.

#### **4. Analys av skillnader i uttag av föräldraledighet (punkt 5) (kd)** av Maria Larsson (kd).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag 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 2002/03:A242 yrkandena 14 och 26 (kd).

##### *Ställningstagande*

Att det föds få barn i Sverige är en varningssignal, även om det är glädjande att siffrorna vänt uppåt under senare tid. Kristdemokraterna menar att politiker, arbetsgivare och fackföreningar tillsammans måste arbeta fram former för ett mer barnvänligt arbetsliv. Utgångspunkten skall vara att förbättra situationen för barnen och minska föräldrarnas stress. En generös föräldraförsäkring, möjlighet till föräldraledigt i minst tre år med barnomsorgskonto och tillgång till god barnomsorg av olika slag, som kan väljas efter barnets och föräldrarnas önskemål, är viktiga inslag för kombinationen föräldraskap/arbetsliv.

Vi kristdemokrater anser att regeringen bör ta initiativ till en *nationell kampanj för ett barnvänligt arbetsliv* som inledning till ett mer långsiktigt arbete. Som arbetsgivare bör den offentliga sektorn vara ett gott föredöme och gå före i arbetet att på olika sätt uppmuntra manliga anställda att ta ledigt med sina barn. Det förbättrar också på sikt kvinnors ställning på arbetsmarknaden om vård av barn verkligen blir båda föräldrarnas självklara val. Stat och kommun bör tillsammans med näringslivet och de fackliga organisationerna

ta sin opinionsbildande roll på allvar för att kraftfullt förändra andelen föräldralediga pappor och synen på föräldraledighet.

Många upplever i dag att om man skaffar sig barn så kan det utgöra ett alltför starkt hinder för karriär och självförverkligande. Detta kan också vara en förklaringsfaktor till de låga födelsetalen och till att kvinnor väntar längre med att skaffa barn. Många unga kvinnor är positiva till jobb och karriär och skjuter familjebildandet framför sig.

En undersökning från Jusek om "Karriär på lika villkor" visar att dessa förhållanden och synsätt även återspeglas i arbetslivet. Kvinnor tvingas ofta välja mellan familj och att bli chef. Bland de kvinnor på chefsbefattning som deltog i studien var 29 % barnlösa. Motsvarande siffra bland män är 14 %. Det är också dubbelt så vanligt att manliga chefer har tre barn eller fler. Var tredje kvinna ansåg att hon missat en lönehöjning eller en befordran under sin föräldraledighet. Bland männen som tagit ut föräldraledighet var det endast var tjugonde som ansåg att det påverkat lönen eller befordringschanserna i negativ riktning.

Den stora skillnaden mellan män och kvinnor är *uttaget av föräldraledighet*. 44 % av männen hade inte tagit ut någon föräldraledighet alls jämfört med 15 % av kvinnorna. Bland cheferna hade 48 % av männen inte ens tagit ut pappamånaden. 33 % av de kvinnliga cheferna hade tagit ut huvuddelen av dagarna för vård av sjukt barn jämfört med 4 % av deras manliga kolleger. I undersökningen drar Jusek den slutsatsen att uttaget av föräldraledighet och ansvaret för barnen är av avgörande betydelse för karriärutvecklingen och en förklaring till de stora löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Undersökningar visar att många mammor och pappor skulle vilja ägna mer tid åt barnen främst när de är små. Det är samhällets uppgift att stödja deras möjligheter till detta. En jämnare fördelning mellan förvärvsarbete och vård av barn skulle medföra många positiva effekter när det gäller ökad familjestabilitet, jämställdhet och inte minst när det gäller förbättrad kontakt mellan pappor och barn.

RFV:s statistik visar att uttaget av föräldraledighet varierar över landet. Pappor i storstäderna är sämst medan papporna i Laxå kommun tar mest föräldraledigt. För barnets utveckling är det viktigt att stimulera pappan att ta ut mer av föräldraledigheten. Det är dock självklart att mamman och pappan själva skall besluta om vem som skall vara barnledig under vilken period.

Målet måste vara att pappor skall vilja och välja att vara hemma med sina barn, inte att de skall tvingas till att ta ut tiden. Kristdemokraterna anser att studier bör göras av det varierande uttaget av pappaledighet över landet för att identifiera stimulerande faktorer för ett ökat uttag.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A242 yrkandena 14 och 26 (kd) tillstyrks.

## 5. Allmänt om jämställda löner och lönediskriminering (punkt 7) (kd, c)

av Claes Västerteg (c) och Maria Larsson (kd).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 5. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:A242 yrkande 20 (kd) samt 2002/03:A366 yrkandena 10 och 11 (c) och avslår motionerna 2002/03:A215 yrkande 3 (s), 2002/03:A241 yrkande 9 (fp), 2002/03:A275 (s) och 2002/03:A365 yrkande 1 i denna del (v).

### *Ställningstagande*

Trots att Sverige kommit långt i sitt jämställdhetsarbete så har man inte kommit till rätta med löneklyftan mellan kvinnor och män. Inkomsterna fördelar sig mycket olika mellan man och kvinna och skillnaderna bara ökar ju längre tid man arbetat. Fortfarande tjänar kvinnor 18 % mindre än män. Arbetet för ökad jämställdhet i lönesättningen visar inte på några entydiga framgångar, och lönegapet tycks inte minska.

Att åstadkomma rättvisa löner mellan kvinnor och män är enligt vår uppfattning en nyckelfråga i arbetet för att förbättra jämställdheten.

Orsakerna till att kvinnor i genomsnitt tjänar mindre än män är komplexa där, förutom värderingar och individuella prestationer, faktorer som arbetstid, utbildning, yrkesval och position samt arbetsmarknad spelar en stor roll. Men även rensat på dessa faktorer, som i sig återspeglar en djup, strukturell ojämlikhet, kvarstår en lönediskriminering på uppemot 8 %.

Den segregerade arbetsmarknaden bidrar ytterligare till löneklyftan. De genomsnittliga löneskillnaderna är större mellan män och kvinnor i offentlig sektor jämfört med privat. Kvinnor söker sig ofta till ett begränsat antal yrken och arbetsplatser, vilket leder till ett utbudsöverskott som pressar ned lönen. Detta har hittills särskilt gällt vård och omsorg. Dessutom finns där nästan bara en köpare, nämligen den offentliga sektorn. Bemanningsföretagen har förändrat situationen något. Det är av största vikt att de offentliga monopolen bryts upp så att vård- och omsorgssektorn därigenom kan utvecklas bättre. Med en större konkurrens inom vårdsektorn skapas alternativa arbetsmarknader för personalen, mestadels kvinnor, och en rättvisare lönesättning kan på det sättet komma till stånd. Tyvärr har regeringen återkommande försvårat möjligheten för denna konkurrens. Flera steg krävs nu för att bredda kvinnors arbetsmarknad så att de i större grad kan välja mellan privat och offentlig arbetsgivare.

Det faktum att personalen inom den offentliga sektorn är hårt ansatt av besparingar gör att attityden gentemot dessa yrken försämras. I förlängningen försvårar detta rekrytering av personal ytterligare. Det är därför angeläget att de s.k. mjuka yrkena uppvärderas på den svenska arbetsmarknaden för att säkra



den välfärd vi alla eftersträvar. Regeringen bör utforma en långsiktig plan för att uppvärdera kvinnodominerade yrken.

Det är alltså av största vikt att undanröja osakligt motiverade löneskillnader. Detta är en grannliga uppgift med högsta prioritet. Arbetsvärdering är en metodik där arbetsuppgifter jämförs. JämO bör ges i förnyad uppgift att i samarbete med arbetsmarknadens parter hitta ett accepterat och väl fungerande arbetsvärderingsinstrument som kan ge vägledning för så objektiva värderingar som möjligt, även om fullständig objektivitet naturligtvis aldrig helt går att uppnå.

Arbetsdomstolens domar visar att hittills prövade arbetsvärderingsinstrument varit otillräckliga. Det är av största vikt att arbetsmarknadens parter involveras i det fortsatta arbetet med att finna redskap för att undanröja lönediskriminering.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motionerna A242 yrkande 20 (kd) samt A366 yrkandena 10 och 11 (c) tillstyrks samtidigt som motionerna A215 yrkande 3 (s), A241 yrkande 9 (fp), A275 (s) och A365 yrkande 1 i denna del (v) avstyrks.

## **6. Allmänt om jämställda löner och lönediskriminering (punkt 7) (fp)**

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 6. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A241 yrkande 9 (fp) och avslår motionerna 2002/03:A215 yrkande 3 (s), 2002/03:A242 yrkande 20 (kd), 2002/03:A275 (s), 2002/03:A365 yrkande 1 i denna del (v) samt 2002/03:A366 yrkandena 10 och 11 (c).

### *Ställningstagande*

Enligt Folkpartiets uppfattning är lönefrågan en huvudfråga för jämställdheten. Löneskillnaderna har inte minskat. Två centrala förändringar måste ske – fler kvinnor på ledande befattningar och en allmän press uppåt på lönerna i de kvinnodominerade yrkena inom skola, vård och omsorg. Den stora kraften måste sättas in i bekämpandet av de mönster som skapar segregationen på arbetsmarknaden.

En betydande del av löneskillnaderna kan förklaras sakligt av att kvinnorna arbetar färre timmar än vad män gör. Men det faktum att kvinnor i högre grad än män väljer att arbeta mindre än heltid är ofta ett uttryck för att traditionella könsroller lever kvar. Den offentliga sektorn har alltför ofta organiserat arbetet efter tankemönstret att personalen har huvudansvaret för hem och barn och att förvärvsarbetet måste anpassas efter detta. Det främsta

sättet att tvinga fram förändringar är att verksamheterna inom kommuner och landsting utsätts för konkurrens.

De många kvinnor som arbetar inom den offentliga sektorn ser till att välfärden fungerar, men de får långt ifrån den lön de förtjänar. Den stelbenta strukturen håller lönerna nere. De orättvisa lönerna får livslånga konsekvenser för kvinnorna i form av minskat utrymme för sparande, för möjligheten att äga bostaden och för möjligheten att få krediter, vilket slutligen påverkar pensionerna negativt.

Fler alternativ inom den offentliga sektorn gör det möjligt för kvinnor att byta arbetsplats och att starta eget i kvinnodominerade branscher. Med mer än en arbetsgivare ökar också möjligheterna att påverka arbetstid, arbetsvillkor och lön. Att bryta monopolen handlar om att ifrågasätta gamla socialistiska påståenden om att det inte får "löna sig" att vårda andra. Detta synsätt leder till att stora yrkesgrupper, t.ex. sjuksköterskor, berövas möjligheten att välja arbetsgivare, att konkurrera med sin specialistkompetens eller att tillsammans med kolleger starta egen verksamhet på vettiga ekonomiska villkor. Genom konkurrens mellan arbetsgivarna kan lönenivåerna höjas, vilket kan illustreras med sjuksköterskornas situation. När kommuner och landsting anlidade bemanningsföretag började lönenivåerna att stiga.

Strategin för att bekämpa de orättvisa löneskillnaderna mellan kvinnor och män bör enligt vår uppfattning bygga på tre fundament.

Könssegregeringen måste brytas, de kvinnliga yrkenas status måste höjas och lönediskrimineringen måste övervinnas. Det behövs ändamålsenliga metoder såsom lönestatistik och bättre och tydligare modeller för arbetsvärdering. På det sättet kan diskriminerande löneskillnader göras synliga. Att föra talan i domstol kan vara ett värdefullt verktyg i ett enskilt fall, men hittills har det inte gett några imponerande resultat för lönesituationen. Vi anser därför att jämställdhetslagen bör ses över.

Fler kvinnor måste bli chefer. Ett medvetet och genomtänkt arbete för att rekrytera chefer inom både den privata och offentliga sektorn är en nyckelfaktor för att minska löneskillnaderna.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A241 yrkande 9 (fp) tillstyrks samtidigt som motionerna A215 yrkande 3 (s), A242 yrkande 20 (kd), A275 (s), A365 yrkande 1 i denna del (v) och A366 yrkandena 10 och 11 (c) avstyrks.

## **7. Jämställdhetslagen m.m. (punkt 8) (kd)**

av Maria Larsson (kd).

### *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 7. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A242 yrkandena 13 och 15 (kd).

### *Ställningstagande*

Sedan 1992 har arbetsgivare haft skyldighet att upprätta en årlig jämställdhetsplan med lönekartläggning. Enligt de lagändringar som trädde i kraft den 1 januari 2001 skall planen kompletteras med en analys av löneskillnader och en handlingsplan för att komma till rätta med de osakliga löneskillnaderna. Kristdemokraterna ansåg att försöksverksamhet först skulle genomföras inom offentlig sektor för att påvisa att en sådan lagstiftning inte bara skulle bli en skrivbordsprodukt med ökad administrativ börda. Det har dessvärre visat sig att endast knappt 25 % av de privata företagen med mer än 10 anställda har en jämställdhetsplan, vilket varit en skyldighet sedan tio år tillbaka. Inom offentlig sektor är motsvarande siffra 75 %. Ändå är det där som löneskillnaderna är störst mellan kvinnor och män.

Kristdemokraterna menar att det i första hand åligger arbetsmarknadens parter att i löneförhandlingar och genom kollektivavtal särskilt beakta likalönepincipen för lika och likvärdigt arbete. Att lagstiftning genomförts betyder att parterna inte tagit sitt ansvar för att motverka de osakliga löneskillnaderna. Hos parterna ligger de största möjligheterna att utjämna orättfärdiga löneskillnader. Ansvarvilar på såväl arbetsgivare som arbetstagarorganisationer att se till att jämställdhetsplanerna blir verkningfulla instrument i verksamheten. Kristdemokraterna anser att jämställdhetsplanens betydelse och funktion i arbetet för jämställdhet bör utvärderas. Lagstiftningens roll kontra eldsjälarnas betydelse för framgång bör särskilt belysas.

5 § jämställdhetslagen anger att arbetsgivare skall uppmuntra föräldraleighet och underlätta den. Detta är en generell bestämmelse och några sanktionsmöjligheter finns inte. Prejudicerande domar saknas, varför lagen blir tämligen uddlös. Ett enda fall har drivits av JämO, där en kvinna ansåg sig ha blivit av med utlovat jobb då hon berättade att hon var gravid. Domen blev inte fällande då inget skriftligt dokument kunde styrka att kvinnan verkligen varit lovad anställning. Kristdemokraterna menar att lagen måste skärpas så att den blir ett användbart skydd för kvinnor och män som under föräldraleighet blir diskriminerade i något avseende. Regeringen bör snarast återkomma till riksdagen med ett lagförslag.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A242 yrkandena 13 och 15 (kd) tillstyrks.

### **8. Skadestånd i jämställdhetsmål (punkt 10) (fp, c)**

av Erik Ullenhag (fp), Tina Acketoft (fp) och Claes Västerteg (c).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 10 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 8. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A366 yrkande 9 (c).

*Ställningstagande*

Vi vill ha ett antal skärpningar i lagstiftningen för att samhället mer kraftfullt skall kunna motverka lönediskriminering. En sådan skärpning är att höja skadeståndsbeloppen. Eftersom skadeståndsbeloppen i svensk rättspraxis är relativt blygsamma, lönar det sig för arbetsgivaren att fortsätta lönediskriminera. Även om talan väcks i en del tvister tjänar arbetsgivarna mycket mer på att betala för låga löner till tusentals anställda än vad de enstaka skadestånden kostar. Därför behövs det ny lagstiftning som medför att skadeståndsbeloppen i jämställdhetsmål höjs rejält. I kombination med grupptalan skulle höjda skadeståndsbelopp kunna skapa ett verksamt hot mot arbetsgivare som inte tar jämställdhetslagen på allvar.

Med hänsyn till det anförda anser vi att riksdagen med anledning av motion A366 yrkande 9 (c) bör tillkännage för regeringen som sin mening vad vi har anført om att höja skadeståndsbeloppen i jämställdhetsmål.

**9. Jämställdhetsmärkning (punkt 12) (fp)**

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 12 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 9. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A241 yrkande 13 (fp) samt avslår motionerna 2002/03:A237 (mp) och 2002/03:A242 yrkande 22 (kd).

*Ställningstagande*

Folkpartiet anser att man måste använda sig av politiken för att skapa nya strukturer och utveckla det svenska näringslivet. En del i detta är jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. Aktiva konsumenter kan påverka mer kraftfullt och med färre oönskade bieffekter än vad lagar och regler någonsin kan göra. Detta visar inte minst erfarenheterna av miljömärkning. FRIJA-utredningen (SOU 2002:30) har föreslagit modeller för jämställdhetsmärkning och certifiering av produkter, tjänster och organisationer. Folkpartiet är positivt till denna princip.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A241 yrkande 13 (fp) tillstyrks samtidigt som motionerna A237 (mp) och A242 yrkande 22 (kd) avstyrks i den mån de inte får anses tillgodosedda med vad som anförts.

**10. Jämställdhetsmärkning (punkt 12) (mp)**

av Ulf Holm (mp).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 12 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 10. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A237 (mp) samt avslår motionerna 2002/03:A241 yrkande 13 (fp) och 2002/03:A242 yrkande 22 (kd).

*Ställningstagande*

Kvalitets- och miljöcertifiering har fungerat och givit goda resultat. Fler och fler företag anpassar sin produktion för kvalitetsmärkning eftersom det visar sig att det där finns en vinst att hämta. Forskning har visat att kvinnor och män ofta har olika sätt att tänka, kommunicera och analysera problem. Därför blir en arbetsgrupp som består av båda könen mer kreativ och effektiv. Näringslivet bör få upp ögonen för att en jämställd arbetsplats och en produktion med jämställdhetshänsyn ger goda vinster och att en jämställdhetsmärkning ger ökad kvalitet i företaget.

Vi i Miljöpartiet de gröna anser att det delbetänkande som presenterats är ett första steg i rätt riktning. Vi anser dock att en kommande proposition även bör innehålla förslag om möjlighet att jämställdhetsmärka företag och reklam. Reklamen omsluter oss dagligen, nästan varje timme, på olika sätt genom tidningar, reklampelare och framför allt i våra TV-kanaler. Vad det gäller att jämställdhetsmärka företag bör t.ex. en bra föräldrapolicy kunna vara ett krav för att ett företag skall få kalla sig jämställt.

Med hänsyn till det ovan anförda anser jag att riksdagen bör bifalla motion A237 (mp). Motionerna A241 yrkande 13 (fp) och A242 yrkande 22 (kd) avstyrks i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad som anförts.

**11. Allmänna frågor om mångfald och etnisk diskriminering (punkt 13) (fp, kd, c)**

av Erik Ullenhag (fp), Tina Acketoft (fp), Claes Västerteg (c) och Maria Larsson (kd).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 13 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 11. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:Ju249 yrkande 22 (c) och 2002/03:Sf334 yrkande 42 (kd) samt avslår motionerna 2002/03:A203 yrkandena 1–3 (fp), 2002/03:A354 (s), 2002/03:Sf289 yrkandena 23 och 24 (mp) samt 2002/03:Sf332 yrkande 25 (m).

*Ställningstagande*

Diskriminering är ett övergrepp gentemot en människa. Det är oerhört tragiskt när personer med stor potential inte får komma till sin fulla rätt. Dessutom innebär diskriminering i arbetslivet ett ekonomiskt problem för såväl den enskilde som samhället i stort.

Antalet anmälningar till Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) har ökat avsevärt de senaste åren. Att det existerar outnyttjade tillgångar på arbetsmarknaden och att dessa förblir outnyttjade på grund av diskriminering vittnar även flera utredningar om.

Fackföreningar har ett ansvar för att kontrollera och övervaka sina medlemmars intressen och se till att diskriminering bekämpas. Arbetsmarknaden har dock utvecklats på ett sätt som medfört att långt ifrån alla arbetstagare i dag är fackanslutna. Det är därför viktigt att kunskapen om diskriminering inte bara är facklig utan allmängiltig bland arbetstagare. Vi anser att det är allas gemensamma ansvar att motarbeta och förhindra att diskriminering och mobbing förekommer på arbetsplatserna.

Ett sätt att möta problemet är djupgående arbete med attitydförändring. De offentliga arbetsgivarna bör vara ett föredöme i mångfaldsarbetet. Företag och organisationer bör därför se över sina rutiner i syfte att öka mångfalden. Det kan t.ex. handla om att ändra rutiner vid nyrekrytering eller om var lediga tjänster utannonseras. Allt som hindrar mångfaldsarbetet måste identifieras och undanröjas. Företagen bör se över sina rutiner och ta bort inbyggda hinder som leder till diskriminering av minoriteter.

Vad vi här har anfört bör ges regeringen till känna. Det innebär att vi tillstyrker motionerna Ju249 yrkande 22 (c) och Sf334 yrkande 42 (kd). Motionerna A203 yrkandena 1–3 (fp), A354 (s), Sf289 yrkandena 23 och 24 (mp) samt Sf332 yrkande 25 (m) avstyrks i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad utskottet anfört.

## **12. Allmänna frågor om mångfald och etnisk diskriminering (punkt 13) (m)**

av Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Tobias Billström (m).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 13 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 12. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:Sf332 yrkande 25 (m) samt avslår motionerna 2002/03:A203 yrkandena 1–3 (fp), 2002/03:A354 (s), 2002/03:Ju249 yrkande 22 (c), 2002/03:Sf289 yrkandena 23 och 24 (mp) samt 2002/03:Sf334 yrkande 42 (kd).

### *Ställningstagande*

Tiotusentals människor i Sverige lever under helt andra ekonomiska och sociala omständigheter än vad som vore möjligt. Det är ett problem för de offentliga budgetarna, men det är i första hand ett högst verkligt problem i många människors vardag. Regeringen beskriver ofta problemet som "etnisk segregation". Vi moderater menar att problemet snarare borde definieras som "ofrivillig segregation". Det styrs huvudsakligen av kunskapsbrist, socialt utanförskap och maktlöshet, alldeles oavsett vilket ursprung människor har. Det finns också faktorer som bristande språkkunskaper och etnisk diskriminering, som höjer trösklarna för mångas delaktighet. I mångt och mycket är orsakerna till utanförskapet generella hinder för social rörlighet. Sådana hinder ger störst effekt för människor som är nya på arbetsmarknaden och i landet. Om man betraktar den ofrivilliga segregationen som en social situation blir den möjlig att förändra men också mer komplicerad att beskriva politiskt. Vi moderater anser att många av regeringens åtgärder bygger på motsatsen, nämligen en förenklad beskrivning som utgår från ursprung, vilket växlas över i riktade insatser.

De variabler som styr utanförskapet och den ofrivilliga segregationen är gemensamma för hela samhället. Det handlar om arbetslöshet, liten eller ingen egen inkomst, bidragsberoende, fastläsningseffekter, bristande kunskaper, maktlöshet och isolering. Tusentals svenskar befinner sig i precis samma utanförskap som många invandrare gör. Språket skiljer, men inte alltid så mycket som vi tror eftersom många infödda svenskar också är alldeles för dåliga på sitt eget språk. Vi moderater anser inte att man kan utgå från att utländskt ursprung automatiskt ger utanförskap. Många som staten betraktar som invandrare uppfattas som helt och hållet svenskar av allmänheten. De är fullt integrerade, de har arbete och familj.

Grunden för att samhället skall hålla ihop är att samma krav och möjligheter, så långt som det bara är möjligt, skall gälla för alla människor. Alla har vi ansvar för oss själva och för att försörja oss själva, vi har ansvar för demokratin och dess grundläggande värden och för respekten för lagar och andra människors lika värde och rättigheter. Så få politiska särlösningar som möjligt skall användas, särskilt om de utgår från ursprung. Systemen skall vara generella och så flexibla att de kan anpassas efter allas behov.

Kombinationen av en arbetsrätt som gör det riskfyllt att anställa, en privat hushållstjänstesektor som är stängd för nya arbeten och en stel ekonomisk struktur gör att många människor döms till ekonomiskt utanförstående. Detta drabbar särskilt dem som är nya på arbetsmarknaden. Till detta måste läggas att det finns förutfattade meningar om människor med annan bakgrund och, inte minst, bristfälliga språkkunskaper och problem att få utländska examina accepterade i Sverige. År 2000 var arbetslösheten fyra gånger högre bland utlandsfödda än bland infödda medborgare. Bara Nederländerna hade en större andel invandrade utanför arbetsmarknaden än Sverige. Den offentliga sektorn, i synnerhet staten, är sämst på att anställa invandrare.

Enligt vår uppfattning måste mycket göras för att öppna arbetsmarknaden för de människor som i dag stängs ute. Det krävs en helt annan politik för att stärka Sveriges konkurrenskraft och förutsättningarna för företagande och arbete. De som har svårast att få och behålla ett arbete när de ekonomiska tiderna hårdnar är de som är nya på arbetsmarknaden. Omvänt gäller att ju fler arbeten som skapas, desto fler av arbetsmarknadens nya får arbete.

Även om huvudvägen är den generella politiken skall det inte förnekas att det förekommer diskriminering. Att människor särbehandlas negativt eller diskrimineras på arbetsmarknaden är oacceptabelt. Det är dessutom ett samhällsekonomiskt slöseri. En indikation på att det förekommer diskriminering på grund av hudfärg är en undersökning som visat att internationellt adopterade tjänar mindre, har lägre utbildning och oftare är utan arbete än kontrollgrupperna. Dessa personer kan språket och kulturen. Sådana faktorer, som annars används för att förklara problemet, gör sig alltså inte gällande här.

För att åstadkomma att människor betraktas som enskilda individer oavsett ursprung finns i grunden bara en väg: ett tålmodigt och långsiktigt opinionsarbete. Detta är en attityd- och värderingsfråga. Men det handlar också om ledarskap. Staten har inte varit något gott exempel.

Som vi ser det borde det vara ekonomiskt rationellt för både myndigheter och många företag att i en alltmer internationaliserad värld och ett alltmer internationaliserat svenskt samhälle ha människor anställda med kännedom om olika språk och kulturer. Dessutom är sådana kunskaper viktiga i verksamheten. Språklig och kulturell kunskap berikar och kan uppfodra till kreativitet och nytänkande. Det är däremot fel att politiskt reducera människor till delar av kvotgrupper eller ovanifrån placera in dem i kollektiv.

I vår reservation nr 17 återkommer vi till frågan om s.k. positiv särbehandling.

Moderaterna tar avstånd från diskriminering på etnisk eller annan grund. Alla människor har rätt att ses som individer och bedömas efter sina erfarenheter, kvalifikationer och ambitioner. Alla avvikelser från detta är diskriminering, vare sig den av politiker anses vara positiv eller negativ.

Vad vi här har anfört bör ges regeringen till känna. Det innebär att vi tillstyrker motion Sf332 yrkande 25 (m) medan motionerna A203 yrkandena 1–3 (fp), A354 (s), Ju249 yrkande 22 (c), Sf289 yrkandena 23 och 24 (mp) och Sf334 yrkande 42 (kd) avstyrks.

### **13. Tvärkulturell kompetens (punkt 14) (v)**

av Camilla Sköld Jansson (v).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 14 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 13. Riksdagen bifaller därmed motion



2002/03:Sf336 yrkande 14 (v) och avslår motion 2002/03:Sf289 yrkande 25 (mp).

### *Ställningstagande*

Enligt Vänsterpartiets uppfattning måste flerspråkighet ses som en merit. Det är nödvändigt att varje människa, på skola eller arbetsplats, dagligen möter världen som den faktiskt ser ut. Detta kräver tvärkulturell kompetens hos utbildningsanordnare och arbetsgivare. Den som talar fler språk än majoritetsspråket har också stor fördel av detta i sitt arbete. Dessutom blir det allt viktigare för företag och myndigheter att ha flerspråkiga anställda. Tvärkulturell kompetens skall, liksom flerspråkighet, räknas som merit vid alla offentliga anställningar. Riksdagen bör ge regeringen detta till känna.

Det anförda innebär att jag anser att motion Sf336 yrkande 14 (v) bör bifallas. Motion Sf289 yrkande 25 (mp) avstyrks i den mån den inte kan anses tillgodosedd med det anförda.

## **14. Allmänna frågor om lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (punkt 15) (fp)**

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 15 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 14. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:Sf226 yrkande 27 i denna del (fp).

### *Ställningstagande*

Integrationspolitiken skall främst syfta till att bryta de strukturer som hindrar människor av alla kategorier att delta på arbetsmarknaden och att ha makten över sitt liv. Men parallellt med detta måste människor som drabbas av diskriminering därför att de tillhör en viss etnisk grupp, ha en speciell tro eller på annat sätt avviker från majoritetsnormer få möjlighet till upprättelse.

Den nuvarande lagstiftningen mot diskriminering i arbetslivet infördes med stöd från Folkpartiet. Lagen är ett stort steg framåt mot en effektivare och mer rättssäker lagstiftning mot diskriminering. Ändå har lagen inte åstadkommit några dramatiska förändringar i arbetslivets strukturer.

En ny situation har uppstått under senare tid: Anmälningarna och klagomålen till DO och till fackföreningarna ökar. Lagen börjar bli känd och de diskriminerade börjar kräva sin rätt, vilket återspeglas i antalet förlikningar. DO är fortfarande en liten myndighet som trots förstärkningar riskerar att bli förlamad av den ström av anmälningar som kommer in.

Lösningen på detta kan enligt vår mening ligga i att det utvecklas ett nätverk av organisationer på gräsrotsnivå som arbetar för att försvara invandrarernas och de arbetslösas mänskliga rättigheter. Det är viktigt att en plattform

skapas för engagerade och kompetenta arbetsgrupper från invandrabefolkningen. Om utlandsfödda bosatta i landet har praktiska möjligheter att organisera sig och försvara sin egna intressen, om de har tillgång till ekonomiska resurser och regelverk som bildar en realistisk plattform för konsekvent och kontinuerlig aktivitet, då kan grupper som tidigare varit utsatta för diskriminering, trakasserier eller hot få makt över sina liv.

Enligt vår uppfattning är det även angeläget att se över om inte den nuvarande diskrimineringslagstiftningen, inklusive sanktionsmöjligheterna, kan skärpas.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion Sf226 yrkande 27 i denna del (fp) tillstyrks.

### **15. Lagreglerat aktivt arbete för mångfald (punkt 16) (mp)**

av Ulf Holm (mp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 16 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 15. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:Sf289 yrkande 21 (mp) och avslår motionerna 2002/03:K433 yrkande 5 (s) och 2002/03:Sf336 yrkande 13 (v).

#### *Ställningstagande*

Arbetsgivarna bör ha strategier, mångfaldsplaner och personalpolicy som utgår ifrån mångfalden. Miljöpartiet de gröna anser att det av alla arbetsgivare med fler än tio anställda skall krävas mångfaldsplaner, där såväl rekryteringspolicy som strategier mot diskriminering ingår som två viktiga delar.

Jag tillstyrker därmed Miljöpartiets motion Sf289 yrkande 21 (mp). Motionerna K433 yrkande 5 (s) och Sf336 yrkande 13 (v) avstyrks.

### **16. Mångfaldsplaner (punkt 17) (kd)**

av Maria Larsson (kd).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 17 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 16. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:Sf334 yrkande 44 (kd).

#### *Ställningstagande*

Den lag som trädde i kraft den 1 maj 1999 kräver att alla arbetsgivare bedriver ett aktivt arbete för etnisk mångfald och mot diskriminering. Staten har ett särskilt ansvar som föredöme i detta hänseende. Regeringen har uppdragit åt

samtliga myndigheter att upprätta handlingsplaner för att främja etnisk mångfald bland sina anställda. År 2000 hade endast 33 % av samtliga myndigheter färdigställt en sådan handlingsplan. Av dessa tjugotal myndigheter var det bara två, Riksskatteverket och Integrationsverket, som utförligt hade redovisat vad de gjort för att anställa fler med invandrarbakgrund. Högskoleverket, Riksrevisionsverket och Naturvårdsverket hade inga åtgärder att redovisa. Av budgetpropositionens redovisning att döma har ingen förändring skett i positiv bemärkelse. Jag anser att regeringen bör verka för att arbetet med att upprätta handlingsplanerna påskyndas.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion Sf334 yrkande 44 (kd) tillstyrks.

### **17. Positiv särbehandling (punkt 18) (m)**

av Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Tobias Billström (m).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 18 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 17. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:Sf332 yrkande 26 (m) samt avslår motionerna 2002/03:Sf226 yrkande 28 (fp), 2002/03:Sf289 yrkande 22 (mp) och 2002/03:Sf336 yrkande 15 (v).

#### *Ställningstagande*

Utgångspunkten för Moderaterna är att alla människor har rätt att ses som individer och bedömas efter sin erfarenheter, kvalifikationer och ambitioner. Avvikelse från detta är diskriminering, och detta oavsett om avvikelsen av politiker anses vara positiv eller negativ. Det är fel att politiskt reducera människor till delar av kvotgrupper eller ovanifrån placera in dem i kollektiv. Det spelar ingen roll om detta sker med aldrig så goda avsikter. Att införa regler om positiv särbehandling är det klassiska receptet för nya motsättningar och växande spänningar mellan människor. Regeringen aviserar inte bara regler om detta, utan vill också att myndigheter skall redovisa det etniska ursprunget hos de anställda i syfte att samhällets etniska sammansättning skall återspeglas. Regeringens tal om positiv särbehandling är i själva verket ett uttryck för uppgivenhet.

Vi anser det kontraproduktivt att legitimera att människors ursprung, helt skilt från individens förmåga och taget för sig, skulle vara en relevant faktor vid anställning. Om argumentet kan användas åt ena hållet kan det missbrukas åt det andra hållet. Uttryckt med andra ord: Om ursprunget legitimeras som en faktor värd att uppmärksamma vid anställning kommer detta sannolikt att ske både genom öppen positiv och dold negativ särbehandling. Enligt vår uppfattning måste målet vara det motsatta, nämligen att ursprunget skall beaktas så lite som möjligt. Ursprung är inte en egenskap eller en färdighet.

Kvotering och särbehandling är teoretiskt olika saker även om de i praktiken ofta hänger ihop. Så kallad positiv särbehandling är en metod att främja en viss grups representation inom en given grupp. Kvotering är ett kvantitativt mått på hur stor andel en viss grupp skall utgöra inom den större gruppen.

Både kvotering och 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 som tillhör en politiskt definierad grupp. Även om den grupp som avses bli gynnad kan anses vara underrepresenterad eller felbehandlad på arbetsmarknaden eller i andra sammanhang, så innebär kvotering att ännu ett fel begås. Att människor i den ena gruppen felbehandlas gör det inte rätt att felbehandla människor i en annan grupp.

Vad vi här anfört bör ges regeringen till känna. Det innebär att vi tillstyrker motion Sf332 yrkande 26 (m). Motionerna Sf226 yrkande 28 (fp), Sf289 yrkande 22 (mp) och Sf336 yrkande 15 (v) avstyrks.

### **18. Positiv särbehandling (punkt 18) (fp)**

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 18 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 18. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:Sf226 yrkande 28 (fp) samt avslår motionerna 2002/03:Sf289 yrkande 22 (mp), 2002/03:Sf332 yrkande 26 (m) och 2002/03:Sf336 yrkande 15 (v).

#### *Ställningstagande*

Det förslag om positiv särbehandling på grund av etnicitet som bl.a. integrationsminister Mona Sahlin har fört fram har som syfte att motverka den negativa särbehandling som ofta drabbar invandrare vid rekrytering. Deras kompetens och utbildning nonchaleras eller nedvärderas. Att en förödande negativ särbehandling ofta förekommer i nutidens Sverige behöver inte längre bevisas enligt vår uppfattning. Civilingenjörer, ekonomer och forskare städar, säljer biljetter och kör taxi. Alla statistiska redovisningar visar att arbetslösheten fortfarande är betydligt större bland utomlands födda än bland personer födda i Sverige av svenska föräldrar.

Frågan är dock om en motsatt sort av särbehandling – en s.k. positiv särbehandling – är ett effektivt verktyg. Detta är enligt vår uppfattning långt ifrån säkert. Vad arbetslivet behöver är inte olika modeller för möten med folk med rötter i olika kulturer, utan samma behandling, samma sätt att utforma möten med alla slags människor bosatta i landet.

Det finns flera principiella och praktiska argument mot att införa regler om positiv särbehandling på grund av etnicitet. Ur principiell synvinkel skulle en

lagstiftning riskera att kategorisera individer utifrån etnisk tillhörighet och därmed befästa redan existerande fördomar mot invandrare. Lagen skulle göra grupptillhörighet till en merit, i stället för att utgå från den enskildes individuella meriter. Praktiskt är det mycket svårt att se hur en sådan lagstiftning skulle kunna fungera. Avgränsningsproblemen är stora. Var går gränsen mellan att vara invandrare och att vara svensk? Skall en person med utländsk bakgrund som levt i Sverige i 30 år särbehandlas framför en 30-årig svensk trots liknande meriter? Arbetsgivaren måste dessutom ha den etniska bakgrunden hos två sökande klar för sig om en person, med stöd av lagen, skall ges förtur till ett jobb. Ett sådant förfarande riskerar inte bara att bli krångligt, utan även rätt obehagligt.

Genom att reglera principen om positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet i lag utgår man dessutom från ett diskrimineringsperspektiv. Det är inte önskvärt. I stället måste vi arbeta för att fler kan se möjligheterna. Det är bra för företag, organisationer och myndigheter att anställa invandrare. Inte ens med en djupgående utredning är det säkert att det går att finna någon effektiv lagstiftning.

I stället skulle staten med sin egen personalpolitik själv kunna visa vägen och utarbeta t.ex. egna integrationsplaner. Viktigast är dock att förändra de strukturer som i dag hindrar hundratusentals gamla och nya svenskar från att komma in på arbetsmarknaden i allmänhet och efter sin kompetens i synnerhet. Det handlar om skatter som hindrar arbete, om arbetsrättsregler och lönebildning. Det kan gälla byråkrati och politiskt styrda organisationer som gör människor till maktlösa klienter i stället för myndiga medborgare.

Folkpartiet liberalerna sätter således inte någon större tro till en lagstiftning om positiv särbehandling på grund av etnicitet. Det finns endast en avgränsad del av arbetsmarknaden som har strikta regler om vem som skall anställas. Annars råder full anställningsfrihet med den inskränkningen att ingen får diskrimineras – varken kvinnor, invandrare, homosexuella eller funktionshindrade. En lag som ger rätt till positiv särbehandling på grund av etnicitet riskerar således att bli ett slag i luften utanför de områden där det i dag råder – eller borde råda – ”meritokrati”.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion Sf226 yrkande 28 (fp) tillstyrks samtidigt som motionerna Sf289 yrkande 22 (mp), Sf332 yrkande 26 (m) och Sf336 yrkande 15 (v) avstyrks.

## **19. Sammanhållen lagstiftning mot diskriminering (punkt 20) (fp, c)**

av Erik Ullenhag (fp), Tina Acketoft (fp) och Claes Västerteg (c).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 20 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 19. Riksdagen bifaller därmed motion-

erna 2002/03:A241 yrkande 14 (fp), 2002/03:L249 yrkande 12 (fp) och 2002/03:Sf226 yrkande 27 i denna del (fp).

### *Ställningstagande*

Den lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet som infördes 1999 tillkom med stöd från Folkpartiet liberalerna. Dock återstår brister. Lagstiftningen har splittrats upp på en lång rad olika lagar som endast delvis är samordnade. Lagarna spretar och är svåröverskådliga, vilket gör dem ineffektiva. Exempelvis är arbetsgivaren skyldig att förebygga trakasserier på grund av etnisk tillhörighet men inte på grund av sexuell läggning. En samordnad lagstiftning skulle kunna skapa en större överskådlighet och därmed bli ett effektivare instrument i kampen mot diskriminering.

Det är alltså enligt vår mening nödvändigt att samla alla dagens diskrimineringslagar i enbart en lag som innefattar alla former av diskriminering. De metoder som används skall dock även i framtiden kunna vara olika beroende på vilka uttryck diskrimineringen tar sig. Vi anser dessutom att diskrimineringslagstiftningen inte bara skall omfatta arbetslivet.

Många olika ombudsmannamyndigheter delar på ansvaret att motverka diskriminering. Att slå ihop flera ombudsmannainstitut till en gemensam myndighet vore en riktig åtgärd. Sammanslagningen bör avse Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Handikappombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).

Vad som här har anförts om en sammanhållen lagstiftning mot diskriminering bör ges regeringen till känna. Det innebär att motionerna A241 yrkande 14 (fp), L249 yrkande 12 (fp) och Sf226 yrkande 27 i denna del (fp) tillstyrks.

## **20. Diskriminering på grund av ålder (punkt 21) (fp, kd, c)**

av Erik Ullenhag (fp), Tina Acketoft (fp), Claes Västerteg (c) och Maria Larsson (kd).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 21 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 20. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:A213 yrkande 1 (kd), 2002/03:A224 yrkande 1 (kd), 2002/03:A239 yrkande 34 (c) samt 2002/03:So358 yrkandena 1 och 2 (fp) och avslår motion 2002/03:A337 yrkande 3 (mp).

### *Ställningstagande*

Det är viktigt att man på många håll lär sig att uppskatta den tillgång det är med kunskap parad med livserfarenhet. Det gäller vårdsektorn, men också de andra delarna av arbetslivet. Fortsatt välfärd kräver ett yrkesliv som gör att fler äldre känner att de vill och kan fortsätta att arbeta efter 55–60-årsåldern.

På arbetsgivarsidan är intresset för att anställa äldre tyvärr mycket lågt, näringslivet satsar hellre på yngre och har ofta svårt att värdera kunskaper och erfarenheter hos dem som varit med länge men ändå har krafterna kvar. Samtidigt ser vi att ett av de stora hoten mot den framtida välfärden är att relationstalet yrkesarbetande/pensionärer blir för lågt. Vi behöver helt enkelt arbeta längre för att kunna klara sjukvård, omsorg och goda pensioner.

För att möjliggöra för de äldre som så önskar att stanna kvar längre på arbetsmarknaden krävs förändringar i lagar och regelverk men också en attitydförändring i det offentliga samhället och i företagsvärlden.

Äldres breda erfarenhet och förvärvade kompetens gör dem i själva verket till skickliga och konkurrenskraftiga yrkesutövare. Deras lojalitet och engagemang skapar stabilitet på arbetsplatsen.

Många äldre har dock i dag en besvärlig situation på arbetsmarknaden. De har också stora svårigheter att komma tillbaka till arbetslivet efter perioder av långtidsjukskrivning eller arbetslöshet. Diskrimineringen är påtaglig trots att det i EU:s diskrimineringslagstiftning uttryckligen påpekas att ålder är ett av de områden där diskriminering inte får förekomma. Diskrimineringen kan dessutom förekomma mer eller mindre öppet, exempelvis i platsannonser.

Det behövs mot den här bakgrunden lagstiftning mot åldersdiskriminering i arbetslivet. De nuvarande diskrimineringslagarna bör därför utökas till att omfatta förbud mot diskriminering av äldre. Regeringen bör återkomma med förslag till en sådan lagstiftning så snabbt som möjligt. Det behövs också en nationell handlingsplan för att undanröja de hinder som finns på arbetsmarknaden för äldres möjligheter att arbeta.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motionerna A213 yrkande 1 (kd), A224 yrkande 1 (kd), A239 yrkande 34 (c) och So358 yrkandena 1 och 2 (fp) tillstyrks samtidigt som motion A337 yrkande 3 (mp) avstyrks.

## **21. Diskriminering på grund av funktionshinder (punkt 22) (kd)**

av Maria Larsson (kd).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 22 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 21. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:So457 yrkande 2 (kd).

### *Ställningstagande*

Handikappolitiken syftar till att skapa ett likvärdigt medborgarskap för funktionshindrade. En uppgift i det arbetet är att åtgärda bristande tillgänglighet i samhället. Det finns en rad exempel på att allmänna lokaler eller servicefunktioner inte uppfyller minimala krav på tillgänglighet för rörelsehindrade: lokaler där kommunfullmäktige håller sina sammanträden, skolor och bankoma-

ter. Sex av tio kommuner saknar program för tillgänglighet. Många saknar minimal anpassning för rörelsehindrade. Fortfarande saknas ett handikappolitiskt handlingsprogram i hälften av landets kommuner. Det byggs fortfarande otillgängligt och därmed oanvändbart för funktionshindrade i Sverige. Plan- och bygglagen (1987:10) anger att man skall bygga lättillgängligt för handikappade personer. Det krävs förtydliganden i bygglagen, vilket bör utredas snarast. Som yttersta ram i arbetet med att förbättra tillgängligheten för funktionshindrade vill Kristdemokraterna ha en lagstiftning som slår fast att bristande tillgänglighet är diskriminering. Den utredning som skall se över diskrimineringslagstiftningen bör få ett tilläggsdirektiv att utreda huruvida bristande tillgänglighet i samhället är diskriminering.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion So457 yrkande 2 (kd) tillstyrks.

## **22. Kunskaper om HBT-personers livsvillkor (punkt 23) (fp)**

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 23 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 22. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:L249 yrkande 19 (fp).

### *Ställningstagande*

Som sägs i Folkpartiets motion L249 skall arbetet inom den offentliga sektorn genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och respekt för den enskildes integritet. Stat, landsting och kommuner eller deras uppdragstagare skall inte särbehandla människor negativt beroende på kön, ålder, social ställning, etnisk eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, könsidentitet eller liknande. Ökad medvetenhet samt aktiva satsningar på kunskap och utbildning är nyckelfaktorer för att säkerställa att negativ särbehandling inte förekommer. Inom ramen för den löpande utbildningen av anställda bör därför frågan om att motverka diskriminering uppmärksammas särskilt. Att öka insikterna om homosexuellas, bisexuellas och transpersoners livsvillkor är extra viktigt inom vissa nyckelsektorer inom den offentliga sektorn, bl.a. rättsväsendet, utbildningen, hälso- och sjukvården samt socialtjänsten.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion L249 yrkande 19 (fp) tillstyrks.

## **23. Diskrimineringslagstiftning beträffande transsexuella m.m. (punkt 24) (fp, c, mp)**

av Erik Ullenhag (fp), Tina Acketoft (fp), Ulf Holm (mp) och Claes Västerteg (c).



*Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 24 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 23. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A317 yrkandena 4 och 5 (fp, s, v, c, mp).

*Ställningstagande*

Transpersoner har ett svagt rättsligt skydd. Transsexualism handlar om könsidentitet och faller därmed under JämO:s ansvarsområde. Transvestiter och övriga transpersoner omfattas däremot inte eftersom det enbart är personer med juridiskt kön som ingår i JämO:s ansvarsområde.

Vi vill framhålla att sexuell läggning och könsidentitet i sig är olika begrepp. Inte desto mindre anser vi att begreppen är närliggande och att det ofta lekmanmässigt görs sammanblandningar mellan dem. Ett sätt att motverka denna sammanblandning och att verka i enlighet med vår inställning är att införliva transpersoner i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Det är enligt vår mening mer lämpligt att frågor om diskriminering i arbetslivet vad gäller transpersoner behandlas av samma myndighet, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, HomO.

Vi förutsätter att denna fråga kommer att belysas av den parlamentariska kommitté som skall göra en samlad översyn av diskrimineringslagstiftningen, däribland frågan om diskrimineringskydd för transpersoner.

Vi anser också att svensk lagstiftning snarast bör anpassas så att den på alla punkter omfattar det skydd för transsexuella som uttalas i Europaparlamentets Recommendation 1117 (1989) On the condition of transsexuals och Resolution on discrimination against transsexuals. Här ingår bl.a. ett tydligt lagstadgat förbud mot diskriminering i arbetslivet. Vi vill i sammanhanget även påminna om EG-domstolens dom i mål C-13/94 om uppsägning av en transsexuell person. Domstolen konstaterade i målet att uppsägning av en transsexuell på grund av dennes könsbyte strider mot förbudet mot könsdiskriminering i unionens likabehandlingsdirektiv.

Sammanfattningsvis anser vi att regeringen bör återkomma med ett förslag som innebär att såväl rekommendationen som domen införlivas i svensk lagstiftning.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A317 yrkandena 4 och 5 (fp, s, v, c, mp) tillstyrks.

**24. Rättegångskostnaderna i diskrimineringsmål (punkt 28) (v)**

av Camilla Sköld Jansson (v).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 28 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 24. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:Sf336 yrkande 16 (v).

#### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet anser att man bör uppmärksamma en faktor som allvarligt kan försvåra för den som diskriminerats i en anställningssituation att använda sig av lagstiftningen. Det är reglerna om ansvaret för rättegångskostnader. För den som inte är medlem i en facklig organisation, eller som inte har stöd av sin organisation eller av DO, måste risken att få stå för motpartens rättegångskostnader vara en mycket starkt processavhållande faktor. Reglerna om kvittning av rättegångskostnader i arbetstvistlagen har enligt vår uppfattning alldeles för begränsad räckvidd för att ha någon betydelse i detta sammanhang. Vänsterpartiet anser att en utredning bör få i uppdrag att undersöka hur reglerna för ansvaret för rättegångskostnaderna i diskrimineringsmål bör ändras för att lösa detta problem.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion Sf336 yrkande 16 (v) tillstyrks.

### **25. Grupptalan på jämställdhetsområdet (punkt 29) (c)**

av Claes Västerteg (c).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 29 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 25. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A366 yrkande 8 (c) och avslår motion 2002/03:A300 yrkande 3 (v).

#### *Ställningstagande*

De tvister som prövats i Arbetsdomstolen och som resulterat i att kvinnliga löntagare har fått rätt har i alltför liten grad utvidgats till att gälla alla i motsvarande situation eller yrkesgrupp. I Kanada har arbetet för lika lön haft stora framgångar genom möjligheten till grupptalan, dvs. att personer med likartade fall kan ansluta sig till en talan som en individ eller organisation har väckt. Om svensk lagstiftning tillät grupptalan i lönediskrimineringsmål skulle det på ett mycket kraftfullt sätt förstärka möjligheten att generalisera rättsliga framgångar i arbetet för lika lön.

Med hänsyn till det anförda anser jag att riksdagen med anledning av motion A366 yrkande 8 (c) bör tillkänna för regeringen som sin mening vad jag har anført om att införa en möjlighet till grupptalan i lönediskrimineringsmål. Motion A300 yrkande 3 (v) avstyrks i den mån den inte får anses tillgodosedd genom det anförda.

## **26. Sekretess i samband med anmälningar om diskriminering (punkt 30) (fp, mp)**

av Erik Ullenhag (fp), Tina Acketoft (fp) och Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 30 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 26. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A317 yrkande 3 (fp, s, v, c, mp).

### *Ställningstagande*

Ett problem vid anmälan av fall av diskriminering vad gäller sexuell läggning och könstillhörighet är att det ofta finns ett motstånd hos HBT-personer mot att vara öppna med sin sexuella läggning eller könstillhörighet. Det faktum att många HBT-personer inte vill riskera att röja sin sexuella läggning eller könstillhörighet vid en anmälan om diskriminering innebär i förlängningen att det finns fog för antagandet att anmälningsfrekvensen av ärenden blir låg. Risken är därför överhängande att det kommer att finnas ett stort mörkertal av ärenden som aldrig blir föremål för prövning. Det är av den anledningen viktigt att se över hela processen från anmälan till utredningens avslut så att anmälarens identitet kan behållas hemlig i största möjliga utsträckning.

Detta bör riksdagen tillkännage för regeringen som sin mening. Vi tillstyrker därför motion A317 yrkande 3 (fp, s, v, c, mp).

## 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. Männens roll i jämställdhetsarbetet (punkt 6) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Miljöpartiet de gröna anser att jämställdhetsarbetet bör föras av både kvinnor och män. Under hela jämställdhetens historia har kampen för jämlikhet mellan könen förts nästan uteslutande av kvinnor. Männens deltagande i jämställdhetsarbetet har varit undantag snarare än regel. Ofta är det kvinnor som med kraft reagerar mot det rent fysiskt mest tydliga uttrycket för kvinnoförtryck: våldspornografi, sexhandel och kvinnomisshandel. Mens våld mot kvinnor är inte bara en kvinnofråga, utan även en mansfråga, och det är i ännu högre grad en samhällsfråga. Miljöpartiet vill att riksdagen tillkännager för regeringen att jämställdhet i allra högsta grad är en mansfråga. Den dag männen på allvar sätter sig in i vad jämställdhet verkligen handlar om, kan kvinnor och män tillsammans driva arbetet framåt.

Män utövar våld mot barn, mot kvinnor och mot andra män. Både forskning och olika sorters handlingsprogram måste inriktas på detta faktum. Män som slår måste ändra sitt beteende. Därför behövs en bred diskussion på alla nivåer i samhället för att på sikt kunna arbeta med att förändra detta. Mens utövande av våld är ett symptom på manlig överordning. Detta måste brytas. Det behövs också fler män som ställer sig upp och förkastar andra mäns våldsamma beteende. Tystnaden från män om mäns våld mot kvinnor blir till slut ett tyst medgivande.

En skilsmässa är en komplicerad process för alla inblandade. Att män många gånger drabbas hårdare framför allt emotionellt – medan kvinnor drabbas ekonomiskt – har ofta sin förklaring i att mannen valt bort nära relationer med sina barn men även med andra människor än sin partner. Därmed har män oftare sämre socialt och nära nätverk och sämre kontakt med sina barn. När samhället sedan erbjuder stöd i form av samarbetsamtal eller liknande består hjälpen ofta av kvinnor som hjälpare. Män behöver också andra män som hjälpare för att kunna ta sig igenom skilsmässoprocessen. Alltfler män hamnar också i ekonomiska svårigheter efter en skilsmässa på grund av underhållssituationen. De ekonomiska problemen gör att många av de män som vill vara en bra pappa hamnar i en näst intill omöjlig situation. De har inte råd att ha barnen boende hos sig och inte heller att bo i en lägenhet som är så stor att barnen kan bo där flera dagar i sträck.

## 2. Diskrimineringslagstiftning beträffande transsexuella m.m. (punkt 24) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Alla skall kunna leva ett värdigt liv, oavsett sexuell läggning eller könsidentitet. Tyvärr finns det i vårt samhälle ett förtryck av homosexuella, bisexuella och transpersoner, vilket bl.a. tar sig uttryck i form av trakasserier, våld och diskriminering. Det finns även brister i lagstiftningen. Homosexuella och bisexuella är män och kvinnor i olika åldrar med olika etnisk bakgrund, religion och politisk uppfattning. De kommer från olika samhällsklasser, från städer och från landsbygd. Det enda som skiljer dem från heterosexuella är att de har förmågan att älska och känna sexuell attraktion till någon av samma kön.

Fortfarande diskriminerar lagstiftningen homosexuella, bisexuella och transpersoner. Transpersoner är individer vars könsidentitet eller könsidentitetsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem vid födseln. Det är bl.a. transsexuella och transvestiter. Transpersoner har ett svagt rättsligt skydd. Transsexuella har skydd i arbetslivet mot diskriminering och ingår i JämO:s ansvarsområde eftersom det handlar om könsidentitet. Transvestiter och övriga transpersoner faller däremot utanför då det enbart är personer med juridiskt kön som ingår i JämO:s ansvarsområde.

Sexuell läggning och könsidentitet är i sig olika begrepp, men det görs sammanblandningar mellan dem. Ett sätt att motverka detta är att införliva transpersoner i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Frågor om diskriminering i arbetslivet vad gäller transpersoner bör behandlas av samma myndighet, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, HomO. Vänsterpartiet förutsätter att denna fråga kommer att belysas av den nyligen tillsatta parlamentariska kommitté som skall göra en samlad översyn av diskrimineringslagstiftningen, däribland frågan om diskrimineringskydd för transpersoner. Partiet anser också att svensk lagstiftning snarast bör anpassas så att den på alla punkter omfattar det skydd för transsexuella som uttalas i Europaparlamentets Recommendation 1117 (1989) On the condition of transsexuals och Resolution on discrimination against transsexuals. Även EG-domstolens dom i mål C-13/94 om uppsägning av en transsexuell person bör införlivas med svensk lagstiftning. Domstolen konstaterade i målet att uppsägning av en transsexuell på grund av dennes könsbyte strider mot förbudet mot könsdiskriminering i unionens likabehandlingsdirektiv.

Vi i Vänsterpartiet anser att det är av största vikt att 2002 års diskrimineringsutredning grundligt utreder dessa frågor och överväger hur en reglering kan utformas.

BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

### Proposition 2002/03:19

I proposition 2002/03:19 föreslår regeringen att riksdagen godkänner 1999 års fakultativa protokoll till Förenta nationernas (FN) konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.

### Motioner från allmänna motionstiden

*2002/03:K433 av Anders Bengtsson m.fl. (s):*

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om betydelsen av att alla kommuner upprättar handlingsplaner för mångfald och mot etnisk diskriminering, vars mål kontinuerligt följs upp och revideras.

*2002/03:Ju249 av Johan Linander m.fl. (c):*

22. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att företag bör se över sina rutiner och ta bort inbyggda hinder som leder till diskriminering gentemot minoriteter.

*2002/03:L249 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):*

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en sammanhållen lagstiftning mot diskriminering.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om kunskapen om homosexuellas, bisexuellas och transpersoners situation hos nyckelgrupper inom den offentliga sektorn.

*2002/03:Sf226 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):*

27. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att se över möjligheten att skärpa diskrimineringslagstiftningen, inklusive sanktionsmöjligheterna i densamma.
28. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att införa en lag om positiv särbehandling på grund av etnicitet.

*2002/03:Sf289 av Peter Eriksson m.fl. (mp):*

7. Riksdagen beslutar om att tvister om diskriminering på arbetsmarknaden avgörs i allmänna domstolar i stället för i Arbetsdomstolen.

21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att arbetsgivare med mer än tio anställda skall ha mångfaldsplaner, där såväl rekryteringspolicy som strategier mot diskriminering ingår som två viktiga komplement.
22. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att vid likvärdiga meriter skall en person ur en underrepresenterad grupp anställas.
23. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att verka för att utländska examina behandlas rättvist av arbetsmarknaden.
24. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att verka för att arbetsförmedlingarna ökar sin kompetens om det mångkulturella samhället.
25. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att flerspråkighet och kunskap om fler kulturer skall ses som en merit vid anställningar.

*2002/03:Sf332 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.

*2002/03:Sf334 av Sven Brus m.fl. (kd):*

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

*2002/03:Sf336 av Gudrun Schyman m.fl. (v):*

12. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet så att facklig organisation ges tale rätt till Nämnden mot diskriminering.
13. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring som innebär att kommuner, landsting och större privata arbetsgivare åläggs att upprätta mångfaldsplaner.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att tvärkulturell kompetens liksom flerspråkighet skall räknas som merit vid alla offentliga anställningar.
15. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av lagen om etnisk diskriminering så att myndigheter ges möjlighet att i sina mång-

faldsplaner ange positiv likabehandling som ett mål för myndighetens rekryteringsbehov.

16. Riksdagen begär att regeringen tillsätter en utredning som ser över hur reglerna för ansvaret för rättegångskostnader i diskrimineringsmål kan ändras i syfte att undanröja risken att kostnadsansvaret utgör en process-avhållande faktor.

*2002/03:So358 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):*

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

*2002/03:So457 av Chatrine Pålsson m.fl. (kd):*

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utredningen kring diskrimineringslagstiftningen bör få ett tilläggsdirektiv att utreda huruvida bristande tillgänglighet kan vara diskriminerande.

*2002/03:A203 av Cecilia Nilsson Wigström (fp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att chefer i offentlig sektor bör utbildas i mångfaldsfrågor.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att fler människor med utländsk bakgrund bör rekryteras till den offentliga sektorn.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att Integrationsverket bör ges i uppdrag att utbilda chefer i offentlig sektor i mångfaldsfrågor.

*2002/03:A213 av Sven Brus och Kenneth Lantz (kd):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om diskriminering på grund av hög ålder.

*2002/03:A215 av Christina Axelsson och Ann-Kristine Johansson (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att det finns en stark arbetsrättslagstiftning som slår fast kvinnors och mäns lika värde, villkor och behandling på arbetsmarknaden.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av åtgärder för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att statliga och kommunala förvaltningar samt verk och bolag bör vara föregångare vad gäller att finna former för könsneutrala lönesystem som ger kvinnor och män lika lön för lika eller likvärdigt arbete.



2002/03:A224 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.

2002/03:A237 av Barbro Feltzing m.fl. (mp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att förslag om jämställdhetsmärkning av företag och reklam ingår i kommande proposition på området.

2002/03:A239 av Margareta Andersson m.fl. (c):

34. 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.

2002/03:A241 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att lönediskrimineringen måste brytas.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att diskrimineringstvister bör handläggas av allmänna domstolar i stället för den partssammansatta Arbetsdomstolen (AD).
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om aktiv opinionsbildning i näringslivet.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett jämställdhetsmärkningssystem.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en sammanhållen lagstiftning mot diskriminering.

2002/03:A242 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av ett kartläggande av de faktorer som kan hämma kvinnor att ta ett ledningsansvar med anledning av FN:s rapport om jämställdhetsläget i Sverige.
13. Riksdagen begär att regeringen utvärderar jämställdhetslagens betydelse och funktion, i enlighet med vad som anförs i motionen.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att initiera en nationell kampanj för ett barnvänligt arbetsliv.
15. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av 5 § jämställdhetslagen, i enlighet med vad som anförs i motionen.
20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att JämO bör ges i uppdrag att i samarbete med arbetsmarknadens parter hitta ett väl fungerande arbetsvärderingsinstrument.
22. Riksdagen begär att regeringen ger tilläggsdirektiv till Utredningen för jämställdhetsmärkning, i enlighet med vad som anförs i motionen.

26. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en kartläggning av regionala skillnader av uttag av pappaledighet med inriktning på att undanröja hinder för ett ökat uttag.

*2002/03:A275 av Birgitta Ahlqvist och Carina Hägg (s):*

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

*2002/03:A300 av Gudrun Schyman m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om feministisk kompetens i arbetet i Kommittén för sammanhållen diskrimineringslagstiftning.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen vad som i motionen anförs om feministiskt perspektiv och angreppssätt i utvärdering av jämställdhetslagen.
3. Riksdagen beslutar att införa en särskild regel om grupprättegång gällande jämställdhetsmål i Arbetsdomstolen.

*2002/03:A315 av Anders G Högmark m.fl. (m):*

13. Riksdagen begär att regeringen utreder effekterna av arbetsplanen för jämställdhet inom den offentliga förvaltningen i enlighet med vad som anförs i motionen.

*2002/03:A317 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, s, v, c, mp):*

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om sekretess i handläggningen av diskrimineringsärenden.
4. 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.
5. 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.

*2002/03:A319 av Ulla Hoffmann m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om inrättandet av en stödfunktion för jämställdhetsarbetet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en ny jämställdhetsförordning.

*2002/03:A322 av Lars Ångström m.fl. (mp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att jämställdhet i allra högsta grad också är en mansfråga.

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ta avstånd från de våldsamma männens beteenden.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om skilsmässor.

*2002/03:A328 av Elisebeht Markström m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en offensiv informationsinsats om diskrimineringslagarna.

*2002/03:A337 av Ulf Holm och Barbro Feltzing (mp):*

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

*2002/03:A354 av Marie Granlund (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om vikten av forskning kring mångfald i arbetslivet.

*2002/03:A360 av Mikael Damberg m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett förbud för arbetsgivare att ställa frågor rörande planerade graviditeter.

*2002/03:A365 av Gudrun Schyman m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om partsgemensamt organ samt skapandet av en kommunikationsplan för en aktiv spridning av kunskap om kvinnors och mäns tillgång till ekonomisk makt och resurser.

*2002/03:A366 av Margareta Andersson m.fl. (c):*

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att flytta lönediskrimineringsmål från Arbetsdomstolen till allmän domstol.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att införa möjlighet till grupptalan i lönediskrimineringsmål.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att höja skadeståndsbeloppet vid jämställdhetsmål.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om alternativa arbetsmarknaders betydelse för en rättvis lönesättning.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en långsiktig plan för uppvärdering av kvinnodominerade yrken.