|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  | Dnr S2017/05134/FS |
|  |  |

|  |
| --- |
| **Socialdepartementet**Socialministern |
|  |
|  |
|   |
|  |

Till riksdagen

Svar på fråga 2017/18:18 av Fredrik Christensson (L) Jämställdhet inom läkarkåren

Fredrik Christersson har frågat Åsa Regnér vad hon och regeringen avser att vidta för åtgärder för att vända utvecklingen när det gäller jämställdhet i läkarkåren. Arbetet är så fördelat inom regeringen att frågan besvaras av mig.

Jag vill inleda med att säga att diskriminering aldrig ska accepteras, i någon form. Sverige har världens första feministiska regering, vilket bland annat innebär att jämställdhetsperspektivet finns med i politikens utformning på bred front, både i det nationella och internationella arbetet.

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta arbetar regeringen efter delmålen om jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Regeringens viktigaste verktyg för att genomföra en feministisk politik är jämställdhetsintegrering, en strategi som bland annat innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå i all politik som påverkar människors villkor. Ett led i arbetet med jämställdhetintegrering är att påvisa könsmönster och analysera dessa.

På ett liknande sätt har undersökningen från Sveriges läkarförbund Student, som frågeställaren hänvisar till, bidragit till att blottlägga könsmönster inom läkarkåren. Denna typ av kartläggningar är viktiga för det fortsatta arbetet.

Enligt högskolelagen ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas i högskolornas verksamhet. Alla statliga universitet och högskolor har haft i uppdrag att ta fram en plan för hur lärosätet

avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Planen skulle vara upprättad senast den 15 maj 2017 och redovisning av åtgärder och resultat utifrån planen ska ske i varje universitet och högskolas årsredovisning för 2017–2019.

Andra konkreta exempel på hur regeringen arbetar för ökad jämställdhet inom de områden som frågeställaren beskriver kan nämnas de nya reglerna för aktiva åtgärder i diskrimineringslagen, som trädde i kraft 1 januari 2017. Nytt är bland annat att reglerna innehåller anvisningar för hur arbetsgivare och utbildningsamordnare ska genomföra det förebyggande och främjande arbetet, att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska ta fram och följa upp riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier och att alla arbetsgivare ska göra årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Ett annat exempel är regeringens arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016-2020 som regeringen presenterat. Två av de prioriterade områden är hållbart arbetsliv och psykosocial arbetsmijö. Under området psykosocial arbetsmiljö framhålls bland annat Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter för organisatorisk och social arbetsmiljö, stress, situationen för de med så kallade kontaktyrken, gränslöst arbetsliv och arbetstid samt mobbning och kränkande särbehandling.

Inom ramen för regeringens åtgärdsprogram för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro så har regeringen identifierat sju områden, varav ett är jämställdhet, som behöver utvecklas och där åtgärder behöver vidtas för att öka hälsan i samhället, bryta den negativa utvecklingen och stabilisera sjukfrånvaron. Inriktningen för det kommande året är att stärka och utveckla stödet till individen för att underlätta återgång i arbete.

När det gäller en väl fungerande hälso- och sjukvård så är en forutsättning att det finns ett tillräckligt antal anställda, med rätt kompetens och utbildning, som har goda förutsättningar att ge en god vård. Kompetensförsörjnnigsfrågorna är därför prioriterade av regeringen. Den så kallade professionsmiljarden, överenskommelsen om

bättre resursutnyttjande i hälso- och sjukvården, har på ett positivt sätt gett landstingen möjligheter att fokusera och främja arbetet med en långsiktigt fungerande kompetensförsörjning. Regeringen avser att, utöver professionsmiljarden, under 2018–2021 avsätta ytterligare två miljarder kronor per år för att stödja landstingen i arbetet med att ge goda förutsättningar för sjukvårdens medarbetare.

Stockholm den 27 september 2017

Annika Strandhäll