

***Antidiskriminering och jämställdhet:
Rapport om politikområdets rättsliga reglering
och institutionalisering i Sverige***

15.07.2011

**Lenita Freidenvall
Stockholms universitet**



Tabellförteckning

Tabell 2.1. Regelverket kring diskriminering i Sverige

Tabell 3.1 Budget för 2011 inom området diskriminering

Tabell 3.2 Myndigheter för tillsyn och överklagande

Tabell 6.1 Fördelning av medel (Den särskilda jämställdhetsstatsningen) (tkr)

Tabell 6.2 Budget för 2011 inom utgiftsområdet jämställdhet

Tabell. 8.1 Organisationskiss för jämställdhetspolitiken, efter funktion

Tabell 8.2 Svenska jämställdhetsministrar 1976–2011

Tabell 8.3 Medelstilleddelning rörande länsstyrelsernas fortsatta uppdrag att motverka hedersrelaterat våld och förtryck

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	...4
2. Lagstiftning om anti-diskriminering och jämställdhet	...8
3. Diskrimineringsombudsmannen	...16
4. Tillsyn av konventioner	...20
5. Nationella mål, planer och strategier för arbetet mot diskriminering	...23
6. Nationella mål, strategier och handlingsplaner för jämställdhet mellan kvinnor och män	...26
7. Jämställdhetsintegrering	...33
8. Organiseringen av jämställdhetsarbetet	...36
9. Sammanfattande kommentarer	...50
10. Referenser	...51
Bilaga 1	
Bilaga 2	

1. Bakgrund

1.1 Bakgrund till oppdraget

Denna rapport är skriven på oppdrag av den norske jämställdhetsutredningen, en offentlig utredning som syftar till å utreda norsk jämställdhetspolitikk med utgangspunkt i livslopp, etnisitet og klasse. Målet for utredningen er å bidra till en framtidige sammanhållen og kunnskapsbasert jämställdhetspolitikk. Inom ramen for denna utredning ska faktarapporter om jämställdhetspolitiken m.m. i Danmark, Norge og Sverige inhämtas. Utredningen leds av professor Hege Skjeie, Universitetet i Oslo.

Faktarapporterna for Danmark, Norge og Sverige ska ge en oversikt om antidiskrimineringslagstiftningen og lagstiftningens tillsyn i respektive land. Därutöver ska rapporterna beskriva den statlige jämställdhetsapparatene liksom organiseringen av den statlige jämställdhetspolitiken.

Föreliggande rapport utgör den svenska faktarapporten. I det följande beskrivs oppdraget i detalj i enlighet med oppdragsbeskrivningen (på norske).

1.2 Bakgrunn. Om utvalget og mandatet

Den norske regjeringen oppnevnte i februar 2010 Likestillingsutvalget, et offentlig utvalg ledet av Hege Skjeie, som fikk i mandat å utrede norsk likestillingspolitikk med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Likestilling er her å forstå som kjønnslikestilling. Målet med utredningen er å legge grunnlaget for en helhetlig og kunnskapsbasert likestillingspolitikk for framtiden. Utvalget skal levere sin innstilling innen 1. august 2012.

Høsten 2010 ble utvalget bedt om å forsere deler av utredningen og gi en vurdering av virkemiddelapparatet knyttet til likestillings- og diskrimineringsfeltet. Delutredningen skal etter planen være avsluttet innen 1 september 2011.

Presiseringen av mandatet viser til at Likestillingsutvalget skal komme med konkrete forslag til tiltak og virkemidler. I presiseringen heter det:

”Departementet arbeider med en gjennomgang av diskrimineringslovgivningen på bakgrunn av Diskrimineringslovutvalgets innstilling NOU 2009: 14. I dette arbeidet har BLD behov for en gjennomgang og vurdering av virkemiddelapparatet knyttet til likestillings- og diskrimineringsfeltet.

- Vi ber Likestillingsutvalget vurdere de eksisterende institusjonelle/organisatoriske rammene for likestillingsarbeid i offentlig regi på sentralt, regionalt og lokalt nivå, og eventuelt fremme forslag om tiltak som kan videreutvikle og styrke den offentlige innsatsen.

- Utvalget bes om å vurdere Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) sine roller og oppgaver særskilt, herunder bl.a:
 - Fordeler og ulemper ved å samle pådriveroppgaver og håndhevingsoppgaver i en instans.
 - Fordeler og ulemper ved å legge lovhandhevings- og tilsynsoppgaver til et ombud. Dette bør vurderes også i relasjon til andre type organisatoriske løsninger for denne type oppgaver.
 - Kompetansedelingen mellom Ombudet og Nemnda i forhold til lovhandhevingsoppgavene, herunder gjennomslag i offentligheten for uttalelser og vedtak.
 - En vurdering av LDOs oppgaver i forhold til tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med internasjonale menneskerettslige forpliktelser. Det bes om en vurdering av hvordan dette tilsynet gjennomføres i dag, og hvordan det eventuelt kan styrkes.
- Ulike modeller for å ivareta samarbeid og dialog mellom offentlige myndigheter og sivil samfunn på likestillings- og diskrimineringsområdet samt partene i arbeidslivet.”

I arbeidet med delutredningen har utvalget behov for å innhente kunnskap fra de nordiske landene Danmark, Finland og Sverige.

Utvalget er lagt under Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Sekretariatet for utvalget består for tiden av 4 personer. Sekretariatsleder er oppdragsgiver for prosjektet.

1.3 Närmare om uppdraget

Beskrivelsene skal være utgangspunkt for utvalgets beskrivelse av situasjonen i de andre nordiske landene. Utvalget skal bruke opplysningene i sine drøftelser og vurderinger i delinnstillingen. Vi vedlegger en beskrivelse av lovgrunnlag og håndhevingsapparat i de nordiske landene, utarbeidet våren 2009 av Diskrimineringslovutvalget (NOU 2009: 14 Et helhetlig vern mot diskriminering). Denne kan være et utgangspunkt i pkt 2.1 og 2.2.

Vi har behov for informasjon om følgende:

Lovverket om likestilling og antidiskriminering

Kort oppdatering om lovgrunnlaget om diskrimineringsvern. Vi ber om at den vedlagte beskrivelsen eventuelt oppdateres, dersom det har kommet endringer, eller det er blitt lagt fram forslag om endringer siden den tid. Er det annet viktig lovverk om kjønnslikestilling ber vi om at dette beskrives kort.

Når det gjelder aktivitetsplikten ber vi om utfyllende informasjon

- aktiva åtgärder (Sverige)

- aktivitetsplikten for offentlige myndigheter (Finland)
- aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likebehandlingsloven (Danmark), eventuelt om det er innført andre nye plikter/tiltak på dette området.

Vi ber om informasjon om hvilke diskrimineringsgrunnlag som er omfattet av aktivitetsplikten, hvilke områder pliktene gjelder (arbeidslivet og andre områder?), hvem som håndhever disse pliktene og hvordan de håndheves.

Håndhevingsapparatet for likestilling /diskriminering

Vi ønsker en kort beskrivelse av håndhevingsapparatet på statlig nivå (ombudsordning, klagenemnd, eventuelt andre som håndhever lovverk).

Oversikten skal dekke følgende områder.

- Kjønnslikestilling og kjønnsdiskriminering
- Diskriminering på grunnlag av etnisitet, religion, alder, seksuell orientering og funksjonsnedsettelse.

Vi ønsker en kort beskrivelse av rollen, myndigheten og oppgavene til de enkelte organene. Vi ber også om å få tilsendt mandatene mv. til ombudene, og/eller øvrige organer, klagenemnder mv.

Det er også ønskelig å få opplyst hvor store ressurser som er avsatt til de sentrale statlige organene for budsjettåret 2011.

Konvensjonstilsyn

Er noen institusjoner tildelt oppgaver med hensyn til å overvåke implementeringen mv. av at nasjonal rett og praksis er i samsvar med FNs kvinnediskrimineringskonvensjon og FNs rasediskrimineringskonvensjon.

Mål og planer for kjønnslikestilling

- Er det fastsatt nasjonale mål, planer og strategier for kjønnslikestilling?
- Hvordan arbeides det med mainstreaming av kjønnsperspektivet i stat, region og på kommunenivå? Finnes det eksempler på retningslinjer om dette?
- Finnes det organisasjonsstrukturer som ivaretar kjønn i sammenheng med andre dimensjoner, som etnisitet, alder og klasse/marginaliserte grupper?

Organisering av virkemiddelapparatet - en beskrivelse av ulike aktører

Hvordan er arbeidet for å fremme kjønnslikestilling organisert i landet, både på sentralt nivå (hvis det ikke er beskrevet under 2.2), samt på regionalt og lokalt nivå?

Herunder:

- En kort beskrivelse av statlige, kommunale/fylkeskommunale og private aktører som er tildelt oppgaver i forhold til å implementere regjeringens politikk på likestillingsfeltet.
- En kort beskrivelse av hvilke type oppgaver (f. eks. pådriveroppgaver, informasjons- og veiledningsoppgaver, dokumentasjon, lovhåndheving, kontroll og tilsynsoppgaver mv) de ulike aktørene forvalter? (mandat, oppdragsbrev og om mulig økonomiske ressurser).
- En kort beskrivelse av hvilke virkemidler de har til rådighet? Økonomiske ressurser avsatt.

- En kort beskrivelse av myndighetenes styringsmuligheter i forhold til de ulike aktørene.
- Arbeider noen av aktørene på tvers av diskrimineringsgrunnlag? (kjønn, etnisitet, alder, funksjonsnedsettelse mv.)?

Er det etablert formelle samarbeidsformer på dette feltet mellom statlig myndighet og partene i arbeidslivet? I tilfelle ønskes en kort beskrivelse om organisering, mandat mv.

Er det etablert formelle samarbeidsformer mellom statlig myndighet og det sivile samfunn på dette feltet? I tilfelle ønskes en kort beskrivelse om organisering, mandat mv.

Får frivillige organisasjoner på likestillings- og diskrimineringsfeltet årlige bevilgninger fra statlige, regionale og/eller kommunale myndigheter. Har staten tilskuddsordninger for å fremme likestilling som frivillige organisasjoner kan søke på? (Er det mulig å angi årlig bevilgning?)

Annet

Dersom utrederen ser at det er andre opplysninger om utviklingen i det enkelte land som vil være relevante for utvalget, ber vi også om dette.

2. Lagstiftning om anti-diskriminering och jämställdhet

2.1 Introduktion

Detta kapitel innehåller en kort beskrivning av det svenska regelverket när det gäller anti-diskriminering och jämställdhet. Skyddet mot diskriminering är reglerat i regeringsformen, som utgör en av fyra grundlagar, och i diskrimineringslagen. I kapitlet beskrivs också regelverket kring aktiva åtgärder, med särskild betoning på vilka diskrimineringsgrunder och vilka områden som omfattas av aktiva åtgärder och av vem och hur översynen av lagens tillämpning när de gäller aktiva åtgärder görs. Kapitlet innehåller även en kort beskrivning av den tidigare jämställdhetslagen, som år 2009 ersattes med diskrimineringslagen.

2.2 Regeringsformen

Skyddet mot diskriminering är reglerat i den svenska grundlagen, närmare bestämt i Regeringsformen. Grundlagsskyddet mot diskriminering omfattar i dag sju diskrimineringsgrunder.¹

Enligt 2§ 1 kap. Regeringsformen ska det allmänna motverka diskriminering på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Enligt 2§ 1 kap. Regeringsformen ska samiska folkets och etniska, språkliga och religiösa minoriteters möjligheter att behålla och utveckla ett eget kultur- och samfundsliv främjas. Lag (2010:1408).

Enligt 12§ 2 kap. Regeringsformen får inte lag eller annan föreskrift innebära att någon missgynnas därför att han eller hon tillhör en minoritet med hänsyn till etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande eller med hänsyn till sexuell läggning. Lag (2010:1408).

Enligt 13§ 2 kap. Regeringsformen får inte lag eller annan föreskrift innebära att någon missgynnas på grund av sitt kön, om inte föreskriften utgör ett led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt. Lag (2010:1408).

¹ Regeringen föreslog i proposition 2009/10:80 *En reformerad grundlag* att grundlagsskyddet mot diskriminering skulle utökas och även omfatta ett skydd mot missgynnande pga. sexuell läggning. För att grundlagen ska kunna ändras krävs det att riksdagen fattar två likalydande beslut. Mellan besluten måste dessutom ha hållits allmänt val till riksdagen. Riksdagen röstade en första gång om förslagen i juni 2010 och en andra gång efter valet 2010. Genom detta beslut utökades diskrimineringsgrunderna till att även inkludera sexuell läggning.

2.3 Jämställdhetslagen (1979-2008)

Sveriges första jämställdhetslag – Lag om kvinnor och män i arbetslivet (1979:188) – trädde i kraft år 1980, och tillämpades fram till år 2009 då den tillsammans med fem andra lagar på diskrimineringsområdet ersattes med diskrimineringslagen. Jämställdhetslagen kan ses som resultatet av ett årtionde av motionerande bland de politiska partierna om ett förbud mot diskriminering. De första motionerna i frågan väcktes av Folkpartiet år 1970 och av Folkpartiet tillsammans med Moderaterna år 1971 och 1972. Socialdemokraterna, liksom fackföreningsrörelsen, motsatte sig dock förslaget om lagstiftning, dels mot bakgrund av sin inställning att detta var en fråga för arbetsmarknadens parter, dels att det redan fanns ett förbud mot diskriminering i den offentliga sektorn (Borchorst 1999). Efter några år av utredande och ett lagförslag av Folkpartiet år 1978, som dock partiet senare röstade emot, föreslog den borgerliga regeringen – i detta fall Folkpartiet och Centerpartiet – ett nytt lagförslag år 1979. Lagförslaget innebar dels ett förbud mot diskriminering, dels krav på aktiva jämställdhetsåtgärder. Det sistnämnda kunde dock förhandlas bort genom kollektivavtal, vilket innebar att lagen i praktiken endast omfattade cirka 10 procent av arbetskraften, dvs. anställda som inte omfattades av kollektivavtal (Nyberg 2010). Lagen röstades igenom av riksdagen.

Jämställdhetslagen från 1979 innebar ett förbud mot diskriminering på grund av kön vid anställning, befordran och vid utbildning till befordran. Lagen innebar också ett förbud mot att tillämpa olika anställningsvilkor för kvinnor och män vid lika eller likvärdigt arbete enligt kollektivavtal, samt ett förbud mot att leda och fördela arbetet på ett könsdiskriminerande sätt. Arbetsgivare var även skyldiga att arbeta aktivt för jämställdhet, dock med förbehållet att parterna hade möjlighet att sluta kollektivavtal om aktiva åtgärder.

En reviderad jämställdhetslag trädde i kraft år 1992 (1991:433). Enligt denna lag var arbetsgivare med tio eller fler anställda skyldiga att upprätta en jämställdhetsplan. Möjligheten att sluta kollektivavtal om aktiva åtgärder fanns dock kvar.

Ytterligare en reviderad jämställdhetslag trädde i kraft år 1994. Den innebar bl.a. att tillsynsmyndigheten Jämställdhetsombudsmannen (JämO) fick tillsyn även över de delar som omfattades av kollektivavtal. Vidare innebar medlemskapet i EU år 1995 vissa preciseringar i lagen, exempelvis när det gäller arbetsgivarens skyldighet att göra en lönekartläggning och upprätta en handlingsplan för jämställda löner (Olsson Blandy 2010). En förändring i lagstiftningen år 1998 innebar dessutom att arbetsgivaren blev skyldig att utreda och motverka sexuella trakasserier mellan arbetstagare på arbetsplatsen. Till skillnad från tidigare lagstiftning kunde nu arbetsgivaren ställas till svars för passivitet vid kännedom om sexuella trakasserier.

I samband med införandet av flera EG-direktiv gjordes en översyn av jämställdhetslagen år 2000. Flera förändringar infördes. Till exempel samordnades jämställdhetslagen med lagstiftningen mot diskriminering, diskrimineringsförbudet avsåg nu hela anställningsprocessen, och alla arbetsgivare blev skyldiga att kartlägga och analysera löneskillnader. JämO fick dessutom utökade befogenheter i sin tillsynsverksamhet.

År 2002 utvidgades Jämställdhetslagen till att gälla även utanför arbetslivet, nämligen att främja lika rättigheter för studenter och sökande till högskolan samt att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Sedan 2005 finns dessutom en lag om

förbud mot diskriminering på grund av kön på en rad andra samhällsområden och som ansluter till EG-direktivet om varor, tjänster och bostäder. I januari 2009 trädde den nya diskrimineringslagen i kraft, som ersätter Jämställdhetslagen och en serie andra lagar på diskrimineringsområdet.

2.4 Diskrimineringslagen

Skyddet mot diskriminering är reglerat i diskrimineringslagen (SFS 2008:567), som trädde i kraft den 1 januari 2009. Parallellt inrättades en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen (DO), som ska ha tillsyn över att lagen följs (SFS 2008:568).²

En sammanhållen lag

Tidigare var den svenska lagstiftningen mot diskriminering uppdelad på flera lagar, däribland jämställdhetslagen, och skyddet mot diskriminering var olika långtgående beroende på vilken diskrimineringsgrund det handlade om. I och med den nya diskrimineringslagen slogs de tidigare lagarna ihop till en enda lag. Genom lagen blev också likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG), direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) och arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG) slutligt genomförda i Sverige.

Två nya diskrimineringsgrunder: ålder och könsöverskridande identitet

I den nya diskrimineringslagen (SFS 2008:567) har två nya diskrimineringsgrunder införts: ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Med *ålder* avses uppnådd levnadslängd. Alla omfattas av diskrimineringsgrunden ålder. Den gäller t.ex. barn, ungdomar och äldre. Med *könsöverskridande identitet eller uttryck* menas person som inte identifierar sig som kvinna eller man eller som genom sin klädsel eller på annat sätt uttrycker tillhörighet till ett annat kön. En person som identifierar eller uttrycker sig som exempelvis transvestit ska kunna åberopa diskrimineringsförbuden.

Begreppet ras som hittills ingått i definitionen av diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet har tagits bort i den nya diskrimineringslagen.

Fler samhällsområdet inkluderas

I den nya diskrimineringslagen (SFS 2008:567) har diskrimineringsförbudens omfattning vidgats till att omfatta fler samhällsområden än tidigare.³

I den nya lagen gäller förbudet mot diskriminering inom i princip alla samhällsområden och för samtliga diskrimineringsgrunder. Undantaget är ålder, där förbudet begränsas till att endast omfatta utbildningsverksamhet och arbetslivet i vid mening.

Dessutom utökas förbudet mot diskriminering på grund av kön respektive funktionshinder till att fullt ut gälla inom hälso- och sjukvården och inom socialtjänsten. Socialförsäkringen med anslutande bidragssystem och arbetslöshetsförsäkringen är också nya områden för diskrimineringsgrunden funktionshinder.

² Se kapitel 3, Diskrimineringsombudsmannen.

³ Se tabell 2.1.

I den nya lagen har också skyddet utökats till att omfatta diskriminering på samhällsområden där förbud inte gällt tidigare. De nya områdena är: allmän sammankomst och offentlig tillställning, värnplikt och civilplikt, offentlig anställning samt all utbildningsverksamhet.

En vidare krets av personer inkluderas

Den nya lagen (SFS 2008:567) omfattar dessutom en vidare krets av personer inom arbetslivet. Som exempel på lagens nya och vidare omfattning inom arbetslivet ska diskrimineringsförbudet också gälla till förmån för personer som gör en förfrågan om arbete, för praktikanter och för dem som utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Dessa grupper omfattades inte av skyddet mot diskriminering i den tidigare lagstiftningen.

Ersättning vid diskriminering

En ny påföljd, diskrimineringsersättning, införs vid överträdelser av diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Syftet är att undvika koppling till skadeståndslagen och därmed ge bättre förutsättningar för högre ersättningsnivåer till dem som diskrimineras.

Diskrimineringsersättningen ska både vara en ersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och verka avskräckande mot diskriminering.

Rätt för intresseorganisationer att föra talan

Förutom Diskrimineringsombudsmannen har även vissa ideella intresseorganisationer rätt att föra talan för enskild som medger det. Denna rätt gäller de ideella föreningar som enligt sina stadgar ska ta till vara sina medlemmars intressen. För att få föra talan ska den ideella föreningen ha intresse i saken och ha ekonomiska förutsättningar att föra talan och även i övrigt vara lämpad att företräda den enskilde (SFS 2008:567, 2§, 6 kap). Denna rätt att som part föra talan motsvarar det sätt som i dag gäller för en arbetstagarorganisation.

Bevisbörda

När det gäller bevisbördan gäller följande i den nya diskrimineringslagen (SFS 2008:567): Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit (SFS 2008:567, 3§, 6 kap). Denna skrivning innebär ingen förändring jämfört med tidigare lagstiftning.

Positiv särbehandling

Diskrimineringsförbudet hindrar inte positiv särbehandling i arbetslivet av egenskaper som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Till exempel får åtgärder vidtas som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- och andra anställningsvillkor (SFS 2008:567, 2§, 2 kap). Särbehandling på grund av ålder får också äga rum, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. En rad förutsättningar och villkor måste således vara uppfyllda för att positiv särbehandling ska få användas.

När det gäller utbildningsområdet, finns liknande bestämmelser. Till exempel hindrar inte diskrimineringsförbudet åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (1985:1100) (6§, 2 kap). Särbehandling på grund av ålder får också ske, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Dessa skrivningar innebär heller inga förändringar jämfört med tidigare lagstiftning.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

I enlighet med tidigare lagstiftning måste arbetsgivare, som fått kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier (SFS 2008:567, 3§, 2 kap). Liknande skyldigheter gäller utbildningsanordnare som får kännedom att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningssamordnarens verksamhet anser sig blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier (SFS 2008:567, 7§, 2 kap).

2.5 Aktiva åtgärder

Regelverket kring aktiva åtgärder beskrivs i 1-16 §§, 3 kap i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Detta regelverk innebär att tidigare bestämmelser om aktiva åtgärder inom *arbetslivet* och *utbildningsområdet* i princip fortsätter att gälla. I texten som följer beskrivs regelverket för aktiva åtgärder under separata rubriker för arbetslivet respektive utbildningsområdet.

Aktiva åtgärder och arbetslivet

Enligt 1 § ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Enligt 2 § ska arbetsgivare och arbetstagare särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Enligt 3 § ska arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

När det gäller *arbetsförhållanden* ska arbetsgivaren genomföra sådana åtgärder (som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt) kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (4§). Arbetsgivaren ska också underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap (5§). Vidare ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier (6§).

I fråga om *rekrytering* ska arbetsgivaren verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar (7§).

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. (8§). När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av

det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar (9§).

Jämfört med tidigare lagstiftning på diskrimineringsområdet, sker det dock förändringar inom arbetslivet när det gäller kravet på lönekartläggning och kraven på att upprätta handlingsplaner för jämställda löner och jämställdhetsplaner. När det gäller *periodiciteten* ändras kravet på årliga lönekartläggningar och årliga planer till vart tredje år. I fråga om *kretsen av arbetsgivare* ändras undantaget från skyldigheten att upprätta sådana planer, från arbetsgivare med färre än tio arbetstagare, till att gälla arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Aktiva åtgärder och utbildning

När det gäller utbildning ska utbildningsanordnare bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning (14, 15 och 16 §§). Utbildningsanordnare ska vidare förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

Därutöver ska utbildningsanordnaren varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Jämfört med arbetsgivare har utbildningsanordnare krav på aktiva åtgärder när det gäller diskrimineringsgrunderna *funktionshinder* och *sexuell läggning*.

Inom utbildningsområdet finns numera en sanktionsmöjlighet mot utbildningsanordnare som inte lever upp till sina skyldigheter när det gäller aktiva åtgärder. Utbildningsanordnare kan vid vite föreläggas att fullgöra dessa skyldigheter, dvs. de riskerar att få betala ett penningbelopp.

2.6 Sammanfattning

I tabell 2.1. sammanfattas de huvudsakliga förändringar i regelverket som gjorts i samband med 2009 års diskrimineringslag.

Tabell 2.1. Regelverket kring diskriminering i Sverige

	Regelverket innan 2009	Diskrimineringslagen 2009
Regelverk	<p>jämställdhetslagen (SFS 1991:433)</p> <ul style="list-style-type: none"> – lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (SFS 1999:130) – lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (SFS 1999:132) – lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SFS 1999:133) – lagen om likabehandling av studenter i högskolan (SFS 2001:1286), – lagen om förbud mot diskriminering (SFS 2003:307) – lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (SFS 2006:67) 	<p>Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)</p>
Diskrimineringsgrunder	<p>Fem diskrimineringsgrunder:</p> <p>Tidigare lagstiftning skulle motverka diskriminering på grund av:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kön - etnisk tillhörighet - religion eller annan trosuppfattning - funktionshinder - sexuell läggning 	<p>Sju diskrimineringsgrunder:</p> <p>Den nya lagen ska motverka diskriminering på grund av:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kön - <i>könsöverskridande identitet eller uttryck</i> - etnisk tillhörighet - religion eller annan trosuppfattning - funktionshinder - sexuell läggning - <i>ålder</i>
Lagstiftningens omfattning	<p>Diskrimineringsförbudet gäller:</p> <ul style="list-style-type: none"> - arbetslivet - utbildningsverksamhet - arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag - start eller bedrivande av näringsverksamhet - yrkesbehörighet - medlemskap i vissa organisationer - varor, tjänster och bostäder <p>– hälso- och sjukvården</p> <ul style="list-style-type: none"> - socialtjänsten - socialförsäkringen - arbetslöshetsförsäkringen - studiestöd 	<p>Den nya lagen innehåller diskrimineringsförbud som gäller*:</p> <ul style="list-style-type: none"> - arbetslivet - <i>utbildningsverksamhet</i> - arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag - start eller bedrivande av näringsverksamhet - yrkesbehörighet - medlemskap i vissa organisationer - varor, tjänster och bostäder - <i>allmän sammankomst och offentlig tillställning</i> - hälso- och sjukvården - socialtjänsten - socialförsäkringen - arbetslöshetsförsäkringen

		<ul style="list-style-type: none"> - studiestöd - <i>värnplikt och civilplikt</i> - <i>offentlig anställning</i>
Undantag		* Förbudet mot diskriminering inom dessa områden gäller för samtliga diskrimineringsgrunder utom ålder, som omfattar områdena arbetslivet, utbildningsverksamhet, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesbehörighet och medlemskap i vissa organisationer.
Sanktioner		<p>Diskrimineringsersättning</p> <p>Rätt för vissa ideella organisationer att föra talan</p>
Aktiva åtgärder	<p>Arbetsgivare måste kartlägga och analysera anställdas löner och upprätta handlingsplaner för jämställda löner och handlingsplaner för jämställdhet mellan kvinnor och män.</p> <p>Periodicitet: Kartläggning av löner respektive handlingsplaner för jämställda löner och handlingsplaner för jämställdhet mellan kvinnor och män upprättas varje år.</p> <p>Kretsen av arbetsgivare: Arbetsgivare med färre än 10 anställda undantas från kravet att upprätta planer.</p>	<p>Arbetsgivare måste kartlägga och analysera anställdas löner och upprätta handlingsplaner för jämställda löner och handlingsplaner för jämställdhet mellan kvinnor och män.</p> <p>Periodicitet: Kartläggning av löner respektive handlingsplaner för jämställda löner och handlingsplaner för jämställdhet mellan kvinnor och män upprättas vart tredje år.</p> <p>Kretsen av arbetsgivare: Arbetsgivare med färre än 25 anställda undantas från kravet att upprätta planer.</p>

3. Diskrimineringsombudsmannen

3.1 Introduktion

Detta kapitel innehåller en kort beskrivning av den statliga myndighet och andra statliga organ, nämnder, råd, etc. som har till uppgift att utöva tillsyn över diskrimineringslagen. Översikten täcker områdena jämställdhet och diskriminering på grund av etnicitet, religion, ålder, sexuell orientering och funktionsnedsättning. En kort beskrivning av myndigheten och dess roll ges, och de uppgifter som tilldelats andra organ beskrivs. Därutöver lämnas uppgifter om myndighetens budget för 2011. Kapitlet inleds med en kort bakgrundsbeskrivning av Jämställdhetsombudsmannen, JämO, som inrättades år 1980 i samband med att jämställdhetslagen trädde i kraft, och som avvecklades år 2009 i samband med inrättandet av Diskrimineringsombudsmannen.

3.2 Jämställdhetsombudsmannen, JämO

Myndigheten JämO inrättades år 1980 i samband med att den nya jämställdhetslagen trädde i kraft. Det övergripande målet med JämO var att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet och att utöva tillsyn över jämställdhetslagen. Mer konkret innebar detta att JämO ägnade sig åt att ge information och rådgivning, bistå och företräda arbetstagare och arbetssökande som anmält överträdelse av förbunden mot könsdiskriminering, samt att följa upp kraven på aktiva jämställdhetsåtgärder (den del av arbetsmarknaden som inte var kollektivavtalsreglerad). För sitt första verksamhetsår, 1980/81, fick JämO ett statligt anslag på 4 miljoner kronor, och JämO:s kansli hade två anställda (Nyberg 2010).

Tillsynsområdet för JämO utökades successivt från *en* lag - jämställdhetslagen som rörde kvinnors och mäns villkor i arbetslivet - till *fem* olika lagar om kvinnors och mäns olika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, som föräldralediga, i högskolan, i skolan och när det gällde varor, tjänster och bostäder. Anslaget förändrades marginellt under 1980-talet, men började öka under 1990-talet i samband med att jämställdhetslagen då skulle omfatta hela arbetsmarknaden oberoende om det fanns kollektivavtal eller inte.⁴

För budgetåret 2008/09, dvs. året innan JämO uppgick i Diskrimineringsombudsmannen, uppgick anslaget till JämO till 29 miljoner kronor och myndigheten hade då 34 anställda.

I samband med den nya jämställdhetslagen inrättades även Jämställdhetsnämnden. Nämnden utsågs av regeringen och hade till uppgift att pröva frågor om vitesföreläggande enligt jämställdhetslagen. Detta innebar att om en arbetsgivare vägrade att delge JämO information om sin jämställdhetsplan, kunde JämO vid vite avkräva arbetsgivaren uppgifterna. Arbetsgivaren kunde i sin tur överklaga föreläggandet till Jämställdhetsnämnden. Jämställdhetsnämnden avvecklades i samband med avvecklandet av JämO.

⁴ Se kapitel 2.

3.3 Diskrimineringsombudsmannen, DO

Från fyra till en ombudsman mot diskriminering

Från och med en 1 januari 2009 utöver en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen (DO), tillsyn över att diskrimineringslagen följs (SFS 2008: 567, SFS 2008:568). DO ersätter de fyra tidigare ombudsmännen mot diskriminering (Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell orientering (HomO) och Handikappsombudsmannen (HO)). Diskrimineringsombudsmannens mandat regleras i 1-15 §§, fjärde kapitlet i diskrimineringslagen och i Lag SFS2008:568 Diskrimineringsombudsmannen.

Diskrimineringsombudsmannens roll och mandat

Diskrimineringsombudsmannens huvudsakliga uppgift är att se till att diskrimineringslagen följs. DO tar emot och utreder anmälningar om diskriminering och trakasserier. DO får även föra talan i domstol (2§).

DO utövar också tillsyn genom att granska hur arbetsgivare, högskolor och skolor lever upp till diskrimineringslagens krav på åtgärder för att förebygga diskriminering (1§, 4 kap). Det gör DO genom granskningar av jämställdhetsplaner och likabehandlingsplaner.

Den nya diskrimineringslagen innebär att DO får bättre verktyg än de tidigare ombudsmännen mot diskriminering för att hantera aktörer som inte fullgör sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen (3-6 §§). DO kan hos den nya Nämnden mot diskriminering göra en framställan om vitesföreläggande mot arbetsgivare och utbildningsanordnare som inte fullgör sina skyldigheter när det gäller aktiva åtgärder.

DO kan även själv vitesförelägga arbetsgivare, näringsidkare, utbildningsanordnare m.m. som vägrar:

- lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för ombudsmannens tillsyn
- lämna uppgifter till ombudsmannen om vilka meriter den eller de har som t.ex. togs ut till anställningsintervjun, fick anställningen eller antogs till utbildningen
- ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatsen eller andra lokaler där verksamheten bedrivs
- komma till överläggningar med ombudsmannen.

Därutöver övervakar DO också att föräldraledighetslagen följs och utreder anmälningar från föräldralediga som anser att de blivit sämre behandlade på grund av föräldraledighet.

I Diskrimineringsombudsmannens uppdrag ingår också att sprida kunskap och information om förbuden mot diskriminering, både till dem som riskerar att diskriminera och till dem som riskerar att diskrimineras. Det innebär att DO erbjuder rådgivning och metodutveckling till bland annat arbetsgivare, högskolor och skolor. Genom olika medvetandehöjande insatser ska DO också se till att alla människor känner till sina rättigheter.

DO har även en uppgift att uppmärksamma och skapa debatt kring frågor som rör mänskliga rättigheter. I uppdraget ingår också ett särskilt ansvar att följa ny forskning och den internationella utvecklingen på området mänskliga rättigheter och diskriminering.

Statlig styrning av diskrimineringsombudsmannen

Regeringen utser chefen för myndigheten, som också kallas för Diskrimineringsombudsman. Myndigheten styrs genom förordning (2008:1401) med instruktion för diskrimineringsombudsmannen och regleringsbrev.⁵

3.4 Diskrimineringsombudsmannens råd

Enligt förordning (5 §) för Diskrimineringsombudsmannen ska DO ha ett råd. Rådet har till uppgift att ge DO råd och stöd genom att tillföra myndigheten sakkunskap och bredd i diskrimineringsfrågor och i andra frågor som har betydelse för verksamheten.

Rådet består av ombudsmannen Håkan Sandesjö, som är ordförande, och (för närvarande) nio ledamöter som är utsedda av ombudsmannen. Dessa ledamöter består av Axel Tagama (docent i företagsekonomi), Carin Götblad (länspolismästare), Diana Nyman (sakkunnig i romska frågor), Felix König (förbundsordförande i RFSL Ungdom), Hans Filipsson (språkrör för organisationen Marschen för tillgänglighet), Henry Ascher (docent i barnmedicin), Lena Svenaeus (arbetsrättsjurist och tillika f.d. Jämo), Mohammad Fazlhashemi (professor i idéhistoria), och Torun Lindholm (docent i psykologi).

3.5 Nämnden mot diskriminering

En ny myndighet, Nämnden mot diskriminering, får i uppgift att pröva frågor om vitesförelägganden enligt 4 kap. 5 § och överklaganden av beslut om vitesförelägganden enligt 4 kap. 4 § diskrimineringslagen (2008:567). De tidigare två nämnderna, Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering, avvecklas. Det är bara DO och centrala arbetstagarorganisationer som kan initiera ett ärende hos nämnden.

För nämndens verksamhet gäller främst, utöver diskrimineringslagen, förordningen ([2008:1328](#)) med instruktion för Nämnden mot diskriminering och Arbetsordningen för nämnden. Nämnden består av 13 ledamöter. En av ledamöterna är ordförande. För varje ledamot finns en personlig ersättare. Hos nämnden finns en sekreterare.

3.6 Budget

För år 2011 har regeringen avsatt 120,5 miljoner kronor för åtgärder mot diskriminering, rasism och andra former av intolerans. Merparten av budgeten inom området diskriminering, 93,5 miljoner kronor, går till Diskrimineringsombudsmannen, se Tabell 3.1.

⁵ För information om instruktionen, se: <http://www.do.se/Documents/pdf/F%c3%b6rordning.pdf>. För information om regleringsbrevet, se: <http://www.do.se/Documents/pdf/Regleringsbrev,%20instruktion%20och%20organisation/regleringsbrev2011.pdf>

Tabell 3.1 Budget för 2011 inom området diskriminering.⁶

Verksamhet	Miljoner kronor (SEK)
<i>Diskrimineringsombudsmannen</i>	93,5
<i>Åtgärder mot diskriminering och rasism m.m.</i>	27
Totalt	120,5

När det gäller åtgärder mot diskriminering och rasism hanterar Ungdomsstyrelsen tre olika bidragssystem i syfte att stödja verksamhet mot diskriminering, rasism, homofobi och liknande former av intolerans. Se kapitel 8.

3.7 Sammanfattning

I Tabell 3.2 illustreras tillsynsmyndigheterna och de huvudsakliga organisatoriska förändringar som ägt rum genom lagen om en diskrimineringsombudman (SFS 2008:568) som trädde i kraft år 2009.

Tabell 3.2 Myndigheter för tillsyn och överklagande

Myndighet	Till och med 2008	Från och med 2009
Tillsynsmyndighet	Fyra ombudsmän mot diskriminering: 1. Jämställdhetsombudsmannen, 2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, 3. Handikappombudsmannen 4. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning	En ombudsman mot diskriminering: Diskrimineringsombudsmannen
Överklagandemyndighet	Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering	Nämnden mot diskriminering

⁶ För information om Diskrimineringsombudsmannens årsredovisning för 2010, se <http://www.do.se/Documents/Material/%c3%85rsredovisningar/arsredovisningdo2010.pdf>

4. Tillsyn av konventioner (CEDAW, CERD)

4.1 Introduktion

I detta kapitel beskrivs de institutioner som är tilldelade uppdraget att övervaka implementeringen av nationell rätt och praxis, i synnerhet FN:s kvinnodiskrimineringskonvention och FN:s konvention mot diskriminering pga. ras.

4.2 Implementeringen av internationella konventioner

Sverige har ratificerat FN:s åtta konventioner om mänskliga rättigheter: Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, Konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, Konventionen om rättigheter för personer med funktionshinder, Konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering, Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, Konventionen mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande eller bestraffning, Konventionen om barnets rättigheter och Konventionen till skydd för alla människor mot påtvingade försvinnanden. Därutöver har Sverige ratificerat flera av ILO:s konventioner, Europakonventionen samt ett antal av Europarådets övriga konventioner om mänskliga rättigheter.⁷

Det yttersta ansvaret för att följa de internationella åtaganden om de mänskliga rättigheterna och för implementeringen av internationella konventioner ligger på regeringen. Inom regeringskansliet finns enheter som ansvarar för de rapporter som Sverige förbundet sig till att lämna in med regelbundna intervaller. Enheten för diskrimineringsfrågor ansvarar till exempel för frågor rörande diskriminering, mänskliga rättigheter, minoritetspolitik, rasism och HBT-frågor. Även kvinnokonventionen (CEDAW) och konventionen mot diskriminering av ras (CERD) hanteras inom denna enhet.

Kvinnokonventionen (CEDAW)

FN:s konvention om avskaffandet av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW), eller kvinnokonventionen som den kallas på svenska, ratificerades av den svenska regeringen år 1980 och trädde i kraft år 1981. Kvinnokonventionen innehåller 16 rättighetsartiklar som den svenska staten har förbundet sig att följa. Den övervakningskommitté som är knuten till konventionen (CEDAW-kommittén) granskar de rapporter om tillämpningen av konventionens bestämmelser som stater ska lämna in vart fjärde år.⁸

⁷ En förteckning över de konventioner Sverige har ratificerat finns på följande länk, http://www.manskligarattigheter.gov.se/dynamaster/file_archive/040414/65628456c55c5444dfc7beca3d6f26f6/konventioner_komplett.pdf

⁸ I september 2006 överlämnade Sverige en sammanslagen sjätte och sjunde rapport till CEDAW-kommittén. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/95/16/76905eb2.pdf>

Granskningen av rapporten skedde i februari 2008. Sveriges nästa rapport ska lämnas in till övervakningskommittén i september 2014.

Ett tilläggsprotokoll till Kvinnokonventionen trädde i kraft i december 2000. Protokollet handlar om att ge enskilda individer eller grupper av individer klagorätt till konventionen. Sverige ratificerade protokollet i april 2003.

Rasdiskrimineringskonventionen (CERD)

FN:s konvention mot avskaffandet av all slags diskriminering på grund av ras (CERD) antogs år 1965. Konventionen ratificerades av den svenska regeringen år 1971 och trädde i kraft år 1972. År 2006 överlämnade Sverige den 17:e och 18:e rapport. Granskning av rapporten ägde rum 2008.

4.3 Skydd av mänskliga rättigheter

Delegation för mänskliga rättigheter

År 2006 beslutade regeringen att inrätta en delegation för att med utgångspunkt i regeringens skrivelse *En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006--2009* (skr. 2005/06:95) stödja det långsiktiga arbetet med att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i Sverige. Delegationen skulle inom ramen för uppdraget:

- stödja statliga myndigheter, kommuner och landsting i arbetet med att säkerställa full respekt för de mänskliga rättigheterna i verksamheten,
- utarbeta och genomföra strategier för ökad information och kunskap om mänskliga rättigheter hos olika målgrupper i samhället, bland annat genom att samordna EU-initiativet Europeiska året för lika möjligheter för alla, och Europarådets kampanj Alla Olika Alla Lika i Sverige,
- stimulera det offentliga samtalet om mänskliga rättigheter, samt
- lämna förslag på hur det fortsatta stödet till arbetet för full respekt för de mänskliga rättigheterna i Sverige kan erbjudas efter det att delegationen avslutat sitt uppdrag.

Förslag till inrättande av nationell institution för de mänskliga rättigheterna

I sitt slutbetänkande *Ny struktur för skydd av mänskliga rättigheter* (SOU 2010:79) lämnade Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige en redovisning till regeringen av sitt uppdrag. I betänkandet lämnas förslag med avseende på rättsligt skydd för de mänskliga rättigheterna, inrättandet av en nationell institution för de mänskliga rättigheterna, styrning och tillsyn, utbildning och kompetensutveckling, forskning och kunskapsutveckling samt, slutligen, det civila samhällets och näringslivets roll med avseende på de mänskliga rättigheterna. Syftet är att dessa förslag tillsammans ska bilda en ny struktur för skydd av de mänskliga rättigheterna, där varje del förutsätter och stärker utvecklingen inom de övriga delarna. Syftet är också att förslagen ska bidra till att tydliggöra de mänskliga rättigheternas roll som en gemensam internationell och nationell värdegrund för samhället. Förslagen bereds nu av regeringskansliet.

Granskning

Den 7 maj 2010 granskades Sverige för första gången av FN:s råd för mänskliga rättigheter i Genève. Det skedde inom ramen för MR-rådets allmänna ländergranskningar, Universal Periodic Review (UPR). Varje land granskas vart fjärde år, och år 2010 var det Sveriges tur.⁹

⁹ Sveriges rapport 2010 till FN:s råd för mänskliga rättigheter, kan nås på följande länk:
http://www.manskligarattigheter.gov.se/dynamaster/file_archive/100518/e6cd45dd15b6e84cb925e6669b9ee9a6/National%20UPR%20report%20eng.pdf

5. Nationella mål, planer och strategier för arbetet mot diskriminering

5.1 Introduktion

I detta kapitel beskrivs nationella mål, planer och strategier för arbetet mot diskriminering i Sverige. Därutöver beskrivs de organisationsstrukturer där hänsyn tas till kön och övriga diskrimineringsgrunder.

5.2 Mål

Målet för regeringens politik mot diskriminering är ett samhälle fritt från diskriminering. Politiken mot diskriminering omfattar åtgärder för att förebygga diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. I området ingår även åtgärder mot rasism, homofobi och liknande former av intolerans. Diskrimineringsombudsmannen (DO) är den statliga myndighet som utövar tillsyn över att diskrimineringslagen följs.

5.3 Planer, strategier och åtgärder 2011

Förutom diskrimineringslagen finns det finns inga särskilda separata nationella handlingsplaner eller strategier i arbetet mot diskriminering. Däremot pågår ett kontinuerligt arbete med att säkerställa skydd oavsett diskrimineringsgrund och se till att lagstiftningen är så effektiv och heltäckande som möjligt. Det gäller till exempel frågan om ett vidgat skydd mot diskriminering pga. ålder, men även frågor om funktionshinder och aktiva åtgärder.

Ålder

Den 13 augusti 2009 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att föreslå hur ett skydd mot diskriminering på grund av ålder ska införas på de samhällsområden - utom värnplikt och civilplikt - som i dag saknar ett sådant skydd i diskrimineringslagen. Till särskild utredare förordnades chefsrådmannen vid Stockholms tingsrätt Petra Lundh. I sitt slutbetänkande *Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering* (SOU 2010:60) föreslår utredningen ett stärkt skydd mot åldersdiskriminering inom varor, tjänster och bostäder, allmän sammankomst och offentlig tillställning, hälso- och sjukvården, socialtjänsten, socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen, studiestöd och offentlig anställning. Utredningen har också kartlagt vilka åldersgränser som tillämpas inom de olika samhällsområdena och analyserat om och i vilka avseenden som undantag från ett förbud behövs. Förslagen bereds nu av regeringkansliet.

Funktionshinder

Inom Regeringskansliet pågår ett arbete om “underlåtenhet att vidta åtgärder mot bristande tillgänglighet för personer med funktionshinder” skulle kunna regleras som en form av diskriminering. En utredning tillsattes 2009.

I utredningens rapport, departementspromemorian *Bortom fagert tal. Om bristande tillgänglighet som diskriminering* (Ds 2010:20), föreslås att det i diskrimineringslagen ska införas en ny bestämmelse om förbud mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Bestämmelsen omfattar situationer där någon missgynnas genom underlåtenhet att vidta skäliga åtgärder för tillgänglighet så att personer med en funktionsnedsättning kommer i en situation som är jämförbar med den för personer utan sådan funktionsnedsättning. Diskrimineringsförbudet föreslås gälla för alla de samhällsområden där diskrimineringslagens övriga regler gäller i dag.

Departementspromemorian *Bortom fagert tal* har skickats på remiss. Statskontoret har parallellt fått i uppdrag att genomföra en samhällsekonomisk kostnads- och nyttoanalys. Remissutfallet kommer att vägas samman med resultatet av dessa analyser innan regeringen tar ställning till om och, i så fall, på vilket sätt promemorians förslag bör genomföras.

Sexuell läggning och könsidentitet

Regeringen kommer att överväga behovet av åtgärder mot bakgrund av Europarådets rekommendation om åtgärder för att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning och könsidentitet.

Aktiva åtgärder

En särskild utredare fick år 2008 i uppdrag att undersöka effekterna av de bestämmelser om aktiva åtgärder som tas upp i lagarna mot diskriminering. I uppdraget ingick också att överväga hur krav på aktiva åtgärder kan göras tydliga, skarpa och kopplas till en verkningsfull sanktion, och om krav på aktiva åtgärder bör utvidgas till fler diskrimineringsgrunder och fler samhällsområden.

I slutrapporten *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter - ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden* (SOU 2010:7), som överlämnades till regeringen i januari 2010, föreslås att lagen ska inriktas mot att arbetsgivare ska ha ett ständigt pågående arbete med att själva inventera och analysera vilka hinder som finns i verksamheten mot att främja lika rättigheter och möjligheter. Arbetet ska gälla alla diskrimineringsgrunder som diskrimineringslagen omfattar, dvs. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Huvuddragen i förslaget är:

- att aktiva åtgärder ska bedrivas på alla diskrimineringsgrunder på samhällsområdena arbetsliv, utbildning och försvarsutbildning,
- att ansvariga för aktiva åtgärder redovisar ett systematiskt och målinriktat arbete i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter,
- att detta arbete beskrivs i ett program som upprättas vart tredje år och följs upp årligen,
- att det inom arbetslivet bedrivs ett aktivt förebyggande arbete som gäller löner,
- att tillsynen riktas mot att de ansvariga uppfyller kravet på systematiskt målinriktat arbete och att bistå de ansvariga med rådgivning.

Utredaren föreslår även att enbart de arbetsgivare som har en skyldighet att dokumentera sitt arbete med aktiva åtgärder också ska vara skyldiga att bedriva dem, det vill säga arbetsgivare som under året sysselsatt minst 25 anställda. Liknande bestämmelser föreslås också gälla för utbildningsområdet och för försvarets utbildningar. I slutbetänkandet redovisades också hur olika aktörer arbetat med bestämmelserna om aktiva åtgärder. Utredaren konstaterade att studien inte gav underlag för några säkra slutsatser om huruvida aktörernas arbete med aktiva åtgärder haft någon effekt för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Regeringen har därför gett Statskontoret i uppdrag att undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. I dess slutrapport *Aktiva åtgärder mot diskriminering – effekter och kostnader* (Statskontoret, 2011:4), som överlämnades i mars 2011, konstateras att många aktörer gör insatser mot diskriminering, i synnerhet inom jämställdhetsområdet, men att det råder tveksamheter kring de aktiva åtgärdernas betydelse. Utredningen bereds nu av Regeringskansliet.

Regeringen har också beslutat att uppdra åt Statskontoret att utföra en myndighetsanalys av Diskrimineringsombudsmannen (DO). Analysen ska beskriva hur DO fullgör sitt uppdrag samt beskriva hur interna och externa faktorer påverkar myndighetens möjligheter att fullgöra sitt uppdrag. Uppdraget ska redovisas till regeringen i oktober 2011.

6. Nationella mål, strategier och handlingsplaner för jämställdhet mellan kvinnor och män

6.1 Introduktion

I detta kapitel behandlas frågor om nationella mål, strategier och handlingsplaner för jämställdhet mellan kvinnor och män. Budgeten för 2011 inom utgiftsområdet jämställdhet redovisas också. I kapitlet avhandlas även den särskilda jämställdhetsstrategin som den borgerliga alliansregeringen sjösatt under perioden 2007–2010.

6.2 Mål

Målet för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv (Prop. 2005/06:155, bet. 2005/06:AU11). Detta mål delas in i fyra delmål som anger inriktningen av regeringens politik inom området:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

6.3 Strategier

För att uppnå de jämställdhetspolitiska målen har flera strategier utarbetats av regeringen. Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin och den beskrivs i kapitel 7. Regeringen har även tagit fram en serie handlingsplaner. De beskrivs i nästa avsnitt i detta kapitel.

För att befärma *ekonomisk jämställdhet* har regeringen tagit fram en strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet *En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*.¹⁰ Strategin bygger på insatser för jämställdhet inom arbetsmarknadsområdet och näringslivsområdet inom följande inriktningar: motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet, främja jämställda villkor för entreprenörskap, jämställt deltagande i arbetslivet och jämställda arbetsvillkor. Strategin gäller för 2008–2010 och innehåller också 68 specifika åtgärder som regeringen vidtagit eller

10 ([En jämställd arbetsmarknad - regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet, Skr. 2008/09:198 \(pdf 936 kB\)](#))

avser att vidta i enlighet med strategins inriktningar.¹¹ De 68 åtgärderna inom ramen för denna strategi finns listade i Bilaga 2. Regeringen avser att återkomma till riksdagen 2011 med en redovisning av genomförda insatser och resultat i förhållande till de inriktningar som redovisas i strategin.¹²

6.4 Handlingsplaner

Förutom särskilda strategier, såsom jämställdhetsintegrering, har tre nationella handlingsplaner tagits fram inom jämställdhetsområdet, alla inom delmålet om eliminering av mäns våld mot kvinnor. Flertalet av de insatser som presenteras i handlingsplanerna har finansierats genom den särskilda jämställdhetsansatsen, som beskrivs i nästa avsnitt.

6.4.1 Handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer.¹³

I skrivelsen (skr. 2007/08:39) redogör regeringen för sin syn på hur mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer ska bekämpas. Regeringen redovisar huvuddragen i arbetet för att bekämpa detta våld under mandatperioden. Handlingsplanen omfattar en mängd åtgärder, inom olika politikområden, som kommer att utvecklas och preciseras efter hand. Regeringen avser att återkomma till riksdagen 2011 med en redovisning av hur arbetet har bedrivits.

6.4.2 Handlingsplan mot prostitution och människorhandel för sexuella ändamål.¹⁴

I skrivelsen (skr. 2007/08:167) redogör regeringen för sin syn på hur prostitution och människohandel för sexuella ändamål ska bekämpas och hur människor som utsätts för detta ska få ökat skydd och stöd. Handlingsplanen innehåller även åtgärder för att stärka det förebyggande arbetet, höja kvaliteten och effektiviteten i rättsväsendet, öka samverkan samt öka kunskapen. En utgångspunkt för alla åtgärder är att de har ett tydligt fokus på den enskilda individens behov och att detta synsätt ska genomsyra myndigheternas arbete. Särskilda åtgärder riktas till barn och ungdomar. Flickors respektive pojkars särskilda villkor och behov beaktas. Insatser för att motverka efterfrågan av köp av sexuella tjänster är avgörande för att komma tillrätta med problemen. Handlingsplanen omfattar flera åtgärder inom olika politikområden som kommer att utvecklas och preciseras i de uppdrag som regeringen avser att ge berörda myndigheter.

Brottsförebyggande rådet (Brå) har fått i uppdrag av regeringen att följa upp och utvärdera handlingsplanen. En första delrapport överlämnades 2010, *Mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer* (Brå, Rapport nr 2010:4).¹⁵

11 Åtgärderna redovisas i Bilaga 1 i skrivelsen 2008/09:198.

12 Se även [Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män - utdrag ur budgetpropositionen för 2011 \(pdf 662 kB\)](#)

13 [Handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer, skr. 2007/08:39 \(pdf 454 kB\)](#)

14 [Handlingsplan mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål, Skr. 2007/08:167 \(pdf 350 kB\)](#)

15 http://www.bra.se/extra/faq/?module_instance=2&action=question_show&id=540&category_id=0

En samlad uppföljning av handlingsplanen kommer att göras 2011. Regeringen avser att därefter återkomma till riksdagen med en redovisning av uppföljningen.

6.4.3 Handlingsplan för att förebygga och förhindra att unga blir gifta mot sin vilja.¹⁶

I skrivelsen (2009/10:229) redogör regeringen för problematiken kring och riskerna med att unga kan bli och blir gifta mot sin vilja. Handlingsplanen innehåller även de åtgärder som regeringen har vidtagit eller avser att vidta för att stärka det förebyggande arbetet samt för att stärka skyddet och stödet till de unga som drabbas.

Bland åtgärderna märks den utredning som regeringen har tillsatt angående lagstiftning i syfte att stärka skyddet mot tvångsäktenskap och barnäktenskap. Det kommer dessutom att genomföras åtgärder för att förbättra samverkan mellan myndigheter och för att öka kunskapen om förebyggande metoder.

En utgångspunkt för alla åtgärder är att de har tydligt fokus på att alla har rätt att själva välja med vem de ska ingå äktenskap. Åtgärderna ska sammantaget förebygga och förhindra att barn och unga far illa. De utgår från den enskilda individens behov och detta synsätt ska genomsyra myndigheternas arbete.

Inom ramen för den särskilda jämställdhetssatsningen har Ungdomsstyrelsen beviljats 16 500 kronor för att kartlägga insatser för att förebygga och förhindra att unga blir gifta mot sin vilja.

6.5 Den särskilda jämställdhetssatsningen

Under åren 2007–2010 tillfördes jämställdhetspolitiken 1,6 miljarder kronor i en särskild satsning för att utveckla jämställdheten inom angelägna och strategiska områden. Satsningen går under namnet Den särskilda jämställdhetssatsningen, och ligger utöver den ordinarie jämställdhetspolitiken.¹⁷ I juni 2010 lämnade regeringen skrivelsen *Redovisning av den särskilda jämställdhetssatsningen* (skr. 2009/10:234, bet. 2010/11:AU1) till riksdagen. I skrivelsen redovisas vilka åtgärder som satsningen omfattar och hur medlen har använts fram till juni 2010.¹⁸ I Tabell 6.1 visas fördelningen av anslag på respektive delmål och område inom den särskilda jämställdhetssatsningen. Som framgår av tabellen har området våld tilldelats merparten av anslaget.

¹⁶ [Handlingsplan för att förebygga och förhindra att unga blir gifta mot sin vilja, Skr. 2009/10:229 \(pdf 335 kB\)](#)

¹⁷ Anslaget ”Särskilda jämställdhetsåtgärder” infördes i statsbudgeten budgetåret 1986/87. Syftet med anslaget gällde inledningsvis projekt om kvinnors situation på arbetsmarknaden, men utökades senare till att främja jämställdhet i allmänhet och att pröva nya metoder. Under budgetåret 1986/87 var anslaget till särskilda jämställdhetsåtgärder på 9 miljoner kronor, mellan år 1997 och 2004 låg anslaget på knappt 14 miljoner kronor per år och för budgetåret 2005/06 var det nere i drygt 5 miljoner kronor (Nyberg 2010). Under åren 2007–2010 görs en tillfällig satsning och anslaget ökade kraftigt till 400 miljoner kronor per år, totalt 1,6 miljarder kronor. För åren 2011 och 2012 har anslaget sänkts till 35 miljoner kronor per år.

¹⁸ Se bilaga 1 för en redovisning av åtgärder, uppdragstagare och medel.

Tabell 6.1. Fördelning av medel (Den särskilda jämställdhetssatsningen) (tkr)

Område	Medel (tusen kr)
En jämn fördelning av makt och inflytande	40 550
Ekonomisk jämställdhet	273 825
Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	17 730
Mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och våld i samkönade relationer	453 211
Åtgärder mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål	184 769
Jämställdhetsintegrering	158 160
Kunskapsutveckling och uppföljning	138 005
Medel för jämställdhetsprojekt till ideella organisationer	26 122
Totalt	1 292 372

Regeringen kommer att ge en fullständig redovisning till riksdagen av den särskilda jämställdhetssatsningen under 2011. Utvärderingen av den särskilda jämställdhetssatsningen 2007-2010 kommer att ligga till grund för regeringens överväganden om fortsatta satsningar.

Den särskilda jämställdhetssatsningen är den enskilt största jämställdhetssatsningen som en svensk regering genomfört. Stora ekonomiska resurser har satsats under en begränsad period. Vilka effekter denna satsning kommer att få återstår att se. Nationalekonomen Anita Nyberg har undersökt vilket genomslag jämställdhetspolitiken fått i statsbudgeten 1980-2012, och där särskilt vad som kommer att hända med de projekt som startats inom ramen för den särskilda jämställdhetspolitiken. I sin rapport "Mycket snack och lite verkstad – Jämställdhetspolitikens genomslag i statsbudgeten 1980-2012" (1/10, Jämi) menar Nyberg att det inte finns något enkelt samband mellan olika regeringars intresse för jämställdhetspolitik. Hon drar dock slutsatsen att jämställdhetsintegrering som strategi kräver såväl politisk vilja som kompetens och resurser. Vikten av uppföljning betonas också.

6.6 Åtgärder

Inom ramen för den särskilda jämställdhetssatsningen har strategier och specifika åtgärder för att nå de jämställdhetspolitiska delmålen tagits fram av regeringen. Dessa åtgärder redovisas i bl.a. skrivelserna 2009/10:234 *Redovisning av den särskilda jämställdhetssatsningen* och 2008/98:198 *En jämställd arbetsmarknad*. I bilaga 1 redovisas en lista på de åtgärder som tagits fram, inklusive uppgifter om bidragstagare och tilldelade medel. I bilaga 2 redovisas de insatser som tagits fram inom strategin för en jämställd arbetsmarknad. I texten som följer ges exempel på några av de åtgärder som vidtagits.

6.6.1 En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet. Regeringens särskilda jämställdhetsåtgärder och regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet innehåller flera insatser för att främja en jämn fördelning av makt och inflytande. Några av dem är:

Jämställdhet i skolan

Regeringen har satsat 110 miljoner kronor på en delegation för jämställdhet i skolan som bland annat fått i uppdrag att analysera varför flickor och pojkar presterar olika i skolan, hur skolans resurser fördelas ur ett könsperspektiv och att föreslå insatser för hur ett långsiktigt jämställdhetsarbete i skolan ska utvecklas och stärkas. Delegationen har gett ut flera rapporter där bland annat läromedel i historia och samhällskunskap granskas. Slutbetänkandet *Flickor, pojkar, individer - om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan* (SOU 2010:99) överlämnades till regeringen i januari 2011.

Kvinnors delaktighet i samhälle och politik

En särskild satsning för att stärka samiska kvinnors delaktighet i politiken och i det samiska samhället pågår. Sametinget har fått sammanlagt fem miljoner kronor av regeringen för att öka andelen kvinnor i det politiska beslutsfattandet och för att stödja bland annat samebyar i deras jämställdhetsarbete.¹⁹

Fler kvinnor i styrelsen

Fram till och med 2010 pågår Styrelsekraft, ett program som syftar till att öka andelen kvinnor i bolagsstyrelser. 200 kvinnor som bedöms ha goda förutsättningar att sitta i en bolagsstyrelse medverkar. Programmet ger tillgång till styrelseutbildning, nätverksträffar och en personlig mentor.

Regeringen har även beslutat att lämna bidrag till ALMI Företagspartner AB för att samordna och genomföra en del i ett fyraårigt program (2011-2014) vars syfte är att främja kvinnors företagande. Satsningen är en fortsättning på de program som genomförts 2007-2010. Styrelsekraft är ett program inom detta initiativ med syfte att öka andelen kvinnor på chefspositioner och i styrelser, i såväl statligt ägda bolag och myndigheter, som i privata företag. Under perioden 2011-2012 kommer Styrelsekraft att avgränsas till styrelsearbete.²⁰

6.6.2 Ekonomisk jämställdhet

Inom ramen för delmålet om ekonomisk jämställdhet har regeringen tagit fram en samlad, långsiktig strategi som kan vara vägledande för politiken för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet, *En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet* ([En jämställd arbetsmarknad - regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet, Skr. 2008/09:198 \(pdf 936 kB\)](#)). Se ovan under punkt 6.4 Strategier. Strategin innehåller de insatser som regeringen gör och avser att göra i enlighet med följande inriktningar:

- Motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet
- Främja jämställda villkor för entreprenörskap
- Jämställt deltagande i arbetslivet
- Jämställda arbetslivsvillkor

¹⁹ Se <http://www.sametinget.se>

²⁰ Se <http://www.almi.se/styrelsekraft/>

6.6.3 Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Enligt detta delmål ska kvinnor och män ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. För att nå en jämnare fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet har regeringen bl.a. inför följande åtgärder:

Bonus för jämställd föräldraledighet

Den 1 juli 2008 infördes en jämställdhetsbonus som ska förbättra förutsättningarna för jämställdhet vad gäller föräldraledighet och deltagande i arbetslivet. Jämställdhetsbonusen beräknas utifrån hur ett barns föräldrar fördelar föräldraledigheten med föräldrapenning. De föräldrar som delar lika och tar ut lika många föräldrapenningdagar var får maximal bonus, vilket är 13 500 kronor.

Skatteavdrag för hushållstjänster

I juli 2007 införde regeringen ett skatteavdrag för hushållstjänster. Hushållsarbete som omfattas av skatteavdraget är bland annat städning, klädvård och tvätt, men också omsorg och tillsyn av barn, personer med funktionshinder, sjuka och äldre. Reformen har bidragit till att 11 000 personer har fått nytt arbete. Många av dem är kvinnor som fått möjlighet att starta eget företag.

Statistik underlag för jämställdhetsinsatser

Statistiska centralbyrån, SCB, har fått i uppdrag att genomföra en tidsanvändningsundersökning under perioden 1 april 2010 till och med 31 mars 2011. Undersökningen kartlägger vårt vardagsliv och fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Statistiken är ett viktigt underlag för jämställdhetsinsatser. I augusti 2011 väntas de första resultaten publiceras på Statistiska centralbyråns webbplats.

Enkätstudie om jämställt föräldraskap

Regeringen har gett i uppdrag till Statistiska centralbyrån, SCB, att genomföra en enkätstudie riktad till föräldrar. Studien ska öka kunskapen om på vilka grunder föräldrar fattar sina beslut kring barn och arbete. Styrs besluten av egna värderingar eller är det omgivningen i form av släktingar, vänner och arbetsgivare som i högre eller mindre grad påverkar besluten? Studien ska också öka kunskapen om hur familjerna tänker kring de konsekvenser som besluten för med sig, exempelvis när det gäller ekonomi, tid med barnen eller tid på arbetet.

6.6.4 Elimineringen av mäns våld mot kvinnor

Enligt detta delmål ska kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Några av de åtgärder regeringen har vidtagit är bl.a. framtagandet av tre nationella handlingsplaner. Se avsnitt 6.3. Regeringen har för avsikt att göra en samlad uppföljning av handlingsplanerna under 2011.

När det gäller arbetet 2011 har Regeringen beslutat om ett antal åtgärder. Till exempel har Länsstyrelsen i Stockholms län fått i fortsatt uppdrag att arbeta för nationell samverkan och samordning av det arbete mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål som myndigheter och frivilligorganisationer bedriver. Svenska Institutets har fått i uppdrag att genomföra besöksprogram för utländska nyckelaktörer som vill studera Sveriges arbete med att förebygga och bekämpa prostitution och människohandel för sexuella ändamål. Länsstyrelserna har även fått i uppdrag att samordna insatser mot hedersrelaterat våld och

förtryck. Till exempel kan det nämnas att förhandlingar pågår om att etablera ett s.k. ”Hedershus”, en fysiskt och virtuellt hus för att motverka våld och diskriminering i hederns namn.

6.7 Budget för jämställdhetsarbetet

Det totala anslaget för jämställdhetspolitiken år 2011 är 240 miljoner kronor. Se Tabell 6.2.

Verksamhet	Miljoner kronor (SEK)
Särskilda jämställdhetsåtgärder	240
Totalt	240

7. Jämställdhetsintegrering

7.1 Introduktion

I detta kapitel behandlas frågor om hur man arbetar med jämställdhetsintegrering på nationell, regional och kommunal nivå i Sverige, riktlinjer på området och pågående utvecklingsarbete. Därutöver behandlas frågan om det finns eventuella organisationsstrukturer som tar hänsyn till kön i relation till etnicitet, ålder och klass (marginaliserade grupper).

7.2 Jämställdhetsintegrering

I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv.

Jämställdhetsintegrering har varit den svenska regeringens övergripande strategi för jämställdhetspolitiken sedan propositionen Delad makt – delat ansvar (Prop. 1993/94:147). Denna presenterades av jämställdhetsminister Bengt Westerberg (Fp) och antogs av riksdagen våren 1994. Propositionen fastslår att

”Ett jämställdhetsperspektiv [måste] läggas på alla politikområden. Det innebär att förslag och beslut måste analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv för att klarlägga möjliga konsekvenser för kvinnor respektive män. Det gäller särskilt inom utbildnings-, arbetsmarknads-, närings- och socialpolitiken samt inom den ekonomiska politiken. Det gäller därvid i synnerhet strukturförändringar i samhället. Jämställdhetsarbetet måste bedrivas inom varje politikområde och insatser huvudsakligen göras inom ramen för berörda organs ordinarie verksamhet. Även speciella satsningar behövs emellertid för att driva på utvecklingen i önskad riktning.”

Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter.

I likhet med många andra länder ställde sig Sverige även bakom den deklaration som fastställdes av FN:s kvinnokonferens i Peking år 1995, enligt vilken jämställdhetsperspektivet skulle integreras i de beslutsfattande församlingar där resurser fördelas och normer skapas (Ds 2001:64). Strategin om jämställdhetsintegrering förtydligades vidare i regeringens skrivelse ”Om jämställdhetspolitiken” (rskr. 1996/97:41). I den framgår att:

”Mainstreaming skall leda till att könsperspektivet tydliggörs och beaktas inom alla delar av regeringens arbete och i statliga verk och myndigheter. Syftet är att ett sådant integrerat arbetssätt skall påskynda utvecklingen mot jämställdhet. Inte minst viktigt är att fler aktörer tar ansvar för jämställdhetsfrågor och verkar för att de jämställdhetspolitiska målen uppfylls. Genom att införliva ett jämställdhetsperspektiv i

alla områden och på alla nivåer i den statliga verksamheten kommer kvinnor och män att involveras i jämställdhetsarbetet i sina ordinarie arbetsuppgifter.”

7.3 Jämställdhetsintegrering i myndigheternas instruktioner och regleringsbrev

Regeringen styr de statliga myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering i s.k. instruktioner och regleringsbrev. I vilken utsträckning de statliga myndigheternas instruktioner och regleringsbrev innehåller direktiv om jämställdhetsarbete redovisas bl.a. i rapporterna *Att styra jämställt. Kartläggning av regleringen av myndigheternas utåtriktade jämställdhetsarbete 2007–2009* (Jämi Rapport 1/09)²¹ och *Att styra jämställt 2010. Uppföljning av regleringen av myndigheternas utåtriktade jämställdhetsarbete*²²

7.4 Pågående utvecklingsarbete

Ett utvecklingsarbete pågår inom Regeringskansliet för att genomföra jämställdhetsintegrering. Nedan beskrivs några av de projekt som startats upp på området och som också ingår i den särskilda jämställdhetsstrategin.²³

Jämställdhet i regeringskansliet

Mellan 2004–2010 genomförs ett omfattande förändringsarbete i Regeringskansliet för att genomföra jämställdhetsintegrering. Utgångspunkten för förändringsarbetet är att skapa bestående förändringar av de ordinarie arbetsätten. Inom ramen för arbetet har kunskaper och erfarenheter om jämställdhetsintegrering samlats in, analyserats och spridits. Under 2008 utvecklades och prövades också utbildningsmodeller för nyckelgrupper inom Regeringskansliet. Syftet är att införliva dessa utbildningar i statsförvaltningens ordinarie utbildningsutbud.

Jämställdhet i kommuner och landsting

I december 2007 beslutade regeringen om 125 miljoner kronor i stöd till Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, under perioden 2008–2010. Huvudsyftet är att kvalitetssäkra verksamhet och service till medborgarna utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Medlen anslås därför till att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting. Det kan bland annat handla om utbildning av nyckelpersoner i organisationerna, uppbyggnad av en webbaserad kunskapsbank för att kontinuerligt sprida erfarenheter samt utveckling av ledningssystem.

Stöd till myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering

För att stödja statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering, gav regeringen i juli 2008 Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet ett uppdrag som omfattar att:

- vidareutveckla metoder för jämställdhetsintegrering
- skapa ett forum för erfarenhetsutbyte om jämställdhetsintegrering

²¹ http://www.jamiprogram.se/digitalAssets/1279/1279948_jami-rapport_1.09.pdf

²² http://www.jamiprogram.se/digitalAssets/1322/1322059_jimmy.sand_pm2010.pdf

²³ För information om tidigare insatser, se Nyberg (2010).

- informera om jämställdhetsintegrering
- skapa förutsättningar för ett långsiktigt stöd för jämställdhetsintegrering

Uppdraget slutredovisades i *Slutrapport: Program Jämi 2008–2010*. I rapporten framgår att programmet för jämställdhetsintegrering i staten, Jämi, under åren 2008–2010 gett stöd till statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering genom bl.a. högskoleutbildningar, forsknings- och kunskapsrapporter, nätverk och forum för erfarenhetsutbyte. Samverkan mellan olika aktörer – myndigheter, Regeringskansliet, civila samhället och jämställdhetskonsulter – ser Jämi som centralt för att skapa bestående insatser efter att regeringsuppdraget tagit slut.²⁴

Programmet (Jämi) har även konstruerat en webbportal med tillgänglig information om jämställdhetsintegrering, <http://www.jamiprogram.se/>

²⁴ http://www.jamiprogram.se/digitalAssets/1323/1323379_jamirapport_4.10.pdf

8. Organiseringen av jämställdhetsarbetet

8.1 Introduktion

I detta kapitel behandlas frågor om hur arbetet för jämställdhet är organiserat, både på nationell, regional och lokal nivå. Kapitlet innehåller bl.a.:

- En kort beskrivning av statliga, landstingskommunala/kommunala och privata aktörer som tilldelats uppgifter i förhållande till regeringens politik på jämställdhetsområdet.
- En kort beskrivning av vilka typer av uppgifter (pådrivningsuppgifter, informationsuppgifter, vägledningsuppgifter, dokumentation, tillsyn, kontroll osv.) aktörerna fått och med vilket mandat (mandat, uppdragsbrev, ekonomiska resurser)
- En kort beskrivning av vilka medel de har fått tillgång till (ekonomiska resurser, etc.)
- En kort beskrivning av myndigheternas styrningsmöjligheter i förhållande till de olika aktörerna

I avsnittet som följer har dessa frågor delats in i underrubrikerna statliga aktörer, landstingskommunala- och kommunala aktörer respektive privata och övriga aktörer.

Därutöver behandlas även frågor såsom om någon av aktörerna arbetar på tvärs av diskrimineringsgrunderna (kön, etnicitet, ålder, funktionalitet, etc.), om det finns etablerade formella samarbetsformer på detta fält mellan statlig myndighet och parterna i arbetslivet (kort beskrivning om organisering, mandat, m.m.), om det finns etablerade formella samarbetsformer på fältet mellan statliga myndigheter och det civila samhället (kort beskrivning om organisering, mandat, m.m.).

Avslutningsvis diskuteras om frivilliga organisationer på jämställdhets- och jämlikhetsfältet får årliga bidrag och stöd från stat, kommun och landsting och om det finns särskilt stöd för att främja jämställdhet som frivilligorganisationer kan ansöka. Kapitel inleds med en kort historisk bakgrundsbeskrivning till jämställdhetsarbetets organisering.

8.2 Bakgrund

I likhet med flera andra västländer har en särskild infrastruktur när det gäller organiseringen av jämställdhetsarbetet etablerats i Sverige.²⁵ Upprättandet av denna struktur kan ses som ett resultat av bl.a. de nationella kvinnoorganisationernas påtryckningar för statliga initiativ för att främja kvinnors och mäns lika tillgång till makt och inflytande (Borchorst 1999, 2003). Denna utveckling har även gynnats av den transnationella kvinnorörelsen, särskilt FN:s kvinnoår och Kvinnokommission (Borchorst 1999, Nyberg 2010). Vid FN:s kvinnokonferens i Nairobi 1985 uppmanades till exempel medlemsländerna att etablera kvinnopolitiska organ

²⁵ För en historisk analys av jämställdhetsarbetets organisering i Sverige, se Florin & Nilsson (1999). För en analys av jämställdhetsarbetets organisering i Norden, se Borchorst, Anette (1999) "Den institutionaliserade likestilling" i Christina Bergqvist m.fl. (red.), *Likestilte Demokratier*, Nordiska Ministerrådet. Se även Borchorst et al (2011, kommande). För en beskrivning av jämställdhetsarbetets organisering i EU, se t.ex. *Beijing +15. The Platform for Action and the European Union. Report from the Swedish Presidency of the Council of the European Union* (2009).

eller ”national policy machinery for the advancement of women”. Nordiska forskare har dock hävdade att förpliktelserna i förhållande till internationella organisationer har haft en större betydelse för institutionaliseringen av jämställdhet i Finland, Danmark och Island, än i Sverige och Norge (Eduards et al 1983). Statsvetaren Anette Borchorst (Borchorst 1999) anser att i Sverige har förhållandet varit det omvända: det svenska jämställdhetsarbetet och dess organisering har präglade internationella organisationers jämställdhetsmålsättningar.

I Sverige upprättades *Delegationen för jämställdhet mellan kvinnor och män* år 1972 av den socialdemokratiska regeringen på statsminister Olof Palmes (s) initiativ (Freidenvall 2006, Lindvert 2002). Delegationen förlades inom statsrådsberedningen och leddes av Tage G. Peterson, sedermera minister i den socialdemokratiska regeringen 1982-1991, 1994-1997 och talman 1991-1994. Delegationen bestod av den *Lilla Delegationen* respektive den *Stora Delegationen*, där den förra var beslutande och bestod av fem socialdemokrater och den senare var rådgivande och bestod av företrädare från de politiska partierna och kvinnoförbunden, arbetsmarknadens parter och kvinnoorganisationerna. Syftet med delegationen var bl.a. att utveckla jämställdhetspolitiken och föreslå åtgärder för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män på framför allt arbetsmarknaden.

I samband med regeringsskiftet 1976 avgick den lilla delegationen och dess fem socialdemokratiska ledamöter. Den borgerliga regeringen med folkpartiet i ledningen upprättade i stället en parlamentariskt sammansatt *Jämlikhetskommitté*. Kommitténs uppgift var primärt av utredande karaktär. Principiella frågor när det gäller jämställdhet skulle utredas och långsiktiga projekt initieras (Pincus 1998). Den stora delegationen blev dock kvar och Sveriges första jämställdhetsminister tillsattes – Karin Andersson (c) 1979-1982.

Vid regeringsskiftet 1982 utvecklades jämlikhetskommittén av den nyvalda socialdemokratiska regeringen. Ett *Jämställdhetssekretariat* upprättades inom arbetsmarknadsdepartementet med jämställdhetsminister Anita Gradin i spetsen. Sekretariatet, som bestod av tjänstemän, fick till uppgift att administrera och bevaka jämställdhetsfrågorna samt ansvara för att samordna frågorna i alla departement. Jämställdhetssekretariatet bytte år 1987 namn till *Jämställdhetsenheten*. Jämställdhetsenhetens departementsplacering har sedan dess varierat beroende på vem som är jämställdhetsminister. År 1983 upprättades även ett *Jämställdhetsråd*, en rådgivande referensgrupp för jämställdhetsministern, i vilket representanter för kvinnoförbunden, kvinnoorganisationer och arbetsmarknadens parter ingått. Jämställdhetsrådet kan ses som en utveckling av den Stora Delegationen. Samma år bildades även Delegationen för jämställdhetsforskning (Jämfo), som existerade mellan 1983-1991. Dess uppgift var att initiera, samordna och följa forskningen på fältet.

8.3 Statliga aktörer

Den organisatoriska strukturen för jämställdhet på statlig nivå i Sverige illustreras i tabell 8.1. I tabellen är den organisatoriska strukturen uppdelad efter funktionerna politisk funktion, administrativ funktion, rådgivande funktion och rättslig/juridisk funktion. Därutöver finns en rad statliga myndigheter som har till uppgift att arbeta med jämställdhetsintegrering, implementera jämställdhetspolitiska program, bedriva särskilda jämställdhetsinsatser, m.m.

Tabell. 8.1 Organisationsskiss för jämställdhetspolitiken (efter funktion).

Funktion	Institution	2010 -
Politisk	Jämställdhetsminister 1976*	Nyamko Sabuni, jämställdhetsminister och biträdande skolminister
	Departement	Jämställdhetsfrågorna hanteras sedan 2010 av Utbildningsdepartementet. Diskrimineringsfrågor (och diskrimineringslagen) ligger i Arbetsmarknadsdepartementet.
Administrativ	Jämställdhetsenhet, 1972*	Samordning och utveckling av regeringens jämställdhetspolitik. Enheten består av tjänstemän.
Rådgivande	Jämställdhetsråd, 1972*	Forum för informations- och idéutbyte mellan jämställdhetsministern och organisationslivet. Rådet består av 48 organisationer och träffas 4 gånger per år.
Rättslig/juridisk	DO och Nämnden mot diskriminering, 2009.* Ursprungligen bildade som JämO och Jämställdhetsnämnden, 1980*	Sedan 2009 DO och Nämnden mot diskriminering. Dessförinnan JämO och Jämställdhetsnämnden.

* Anger år för inrättande av institutionen

8.3.1 Regeringen och regeringskansliet

Sedan 1970-talet finns en organisatorisk struktur för jämställdhetspolitiken i Sverige. Denna struktur kan delas in efter funktionerna politisk, administrativ, rådgivande och juridisk funktion.

Politisk funktion

Förvaltningsansvar och politiskt ansvar för jämställdhetsfrågorna har behörig minister. År 1976 tillsatte den borgerliga alliansregeringen (Fp, C och M) Sveriges första jämställdhetsminister, Karin Andersson (C). Sedan dess har såväl borgerliga som socialdemokratiska regeringar bestått av en jämställdhetsminister.

Tabell 8.2 Svenska jämställdhetsministrar 1976–2011

Jämställdhetsminister	År	Departementsplacering	Portföljer
Karin Andersson (c)	1976—1978	Arbetsmarknadsdepartementet	Invandrar- och jämställdhetsminister
Eva Winter (fp)	1978–1979	Arbetsmarknadsdepartementet	Invandrar- och jämställdhetsminister
Karin Andersson (c)	1979–1982	Arbetsmarknadsdepartementet	Invandrar- och jämställdhetsminister
Anita Gradin (s)	1982–1987	Arbetsmarknadsdepartementet	Invandrar- och jämställdhetsminister
Margot Wallström (s)	1987-1989	Civilutskottet	Konsument-, kyrko-, ungdoms- och jämställdhetsminister
Maj-Lis Lööv (s)	1989-1991	Arbetsmarknadsdepartementet	Invandrar- och jämställdhetsminister
Birgit Friggebo (fp)	1991–1993	Kulturdepartementet	Kultur- och invandringsminister
Bengt Westerberg (fp)	1993–1994	Socialdepartementet	Socialminister och vice statsminister
Mona Sahlin (s)	1994–1996	Statsrådsberedningen	Vice statsminister och jämställdhetsminister
Marita Ulvskog (s)	1996	Civildepartementet	Civilminister
Ulrika Messing (s)	1996–1998	Arbetsmarknadsdepartementet	Arbetsrätts- och jämställdhetsminister
Margareta Winberg (s)	1998–2003	Jordbruksdepartementet	Jordbruks- och jämställdhetsminister
Margareta Winberg (s)	2002–2003	Statsrådsberedningen	Vice statsminister och jämställdhetsminister
Mona Sahlin (s)	2003–2004	Justitiedepartementet	Demokrati-, integrations-, jämställdhets-, och idrottsminister
Jens Orback (s)	2004–2006	Justitiedepartementet	Integrations- och jämställdhetsminister
Nyamko Sabuni (fp)	2006–2010	Integrations- och jämställdhetsdepartementet	Integrations- och jämställdhetsminister
Nyamko Sabuni (fp)	2010–	Utbildningsdepartementet	Skol- och jämställdhetsminister

Som tabellen ovan visar har jämställdhetsministern ofta flera portföljer. Sedan 1976 har jämställdhetsministrar också varit integrationsminister, jordbruksminister, arbetsmarknadsminister, m.m. Jämställdhetsfrågorna har ofta följt jämställdhetsministerns andra (och huvudsakliga) portfölj, vilket innebär att ansvaret för jämställdhetsfrågorna flyttats mellan olika departement efter regeringsombildningar. Sedan valet 2010 är den nuvarande jämställdhetsministern Nyamko Sabuni (fp) är också biträdande skolminister, och jämställdhetsfrågorna ligger följaktligen under Utbildningsdepartementet. Det finns både fördelar och nackdelar med att ansvaret för jämställdhetsfrågorna skiftat mellan olika departement. Å ena sidan kan det innebära att viktig erfarenhet och kunskap går förlorad, å andra sidan kan det betyda att flera departement får tillgång till denna kompetens och att därmed jämställdhet kan integreras i fler områden (Pincus 1998).

Tabellen visar också att också män blivit utnämnda till jämställdhetsministrar, både i borgerliga och socialdemokratiska regeringar. Att också män på höga positioner också är

delaktiga i jämställdhetsarbetet har lyfts fram som en betydelsefull faktor för jämställdhetspolitikens tyngd och genomslagskraft (Borchorst 1999).

År 2006 fick Sverige sitt första jämställdhetsdepartement, i detta fall Integrations- och jämställdhetsdepartementet. År 2010 lades Integrations- och jämställdhetsdepartementet ned och jämställdhetsfrågorna förlades till Utbildningsdepartementet och ansvarig minister blev Nyamko Sabuni, jämställdhetsminister och biträdande utbildningsminister. Diskrimineringsfrågorna förlades till Arbetsmarknadsdepartementet och ansvarig minister för diskrimineringsfrågorna (och diskrimineringslagen) blev integrationsministern Erik Ullenhag.

Administrativ funktion

År 1972 bildade den Socialdemokratiska regeringen på statsminister Olof Palmes initiativ *Delegationen för jämställdhet mellan kvinnor och män*. Delegationen bestod av den Stora Delegationen och den Lilla Delegation, som fick till uppgift att bistå den politiska ledningen med administrativ hjälp när det gäller jämställdhet. Delegationen har ombildats i flera omgångar för att 1982 bilda *Jämställdhetssekretariatet* (nuvarande *Jämställdhetsenheten*). Vid dess bildande var Delegationen placerad vid Statsrådsberedningen, dvs. i statsministerns kansli i regeringskansliet. Denna placering kan signalera dels att jämställdhetsfrågorna har hög prioritet och är av överordnad karaktär, dels att frågorna är sektorsöverskridande och därmed inte ska associeras till ett enskilt område (Borchorst 1999).

Jämställdhetsenheten ansvarar i dag för samordning och utveckling av jämställdhetspolitiska frågor, inklusive jämställdhetsintegrering och annan metodutveckling för att genomföra regeringens jämställdhetspolitik. Enheten bevakar att jämställdhet genomsyrar samtliga politikområden samt samordnar insatser inom ramen för regeringens jämställdhetsåtgärder. Enheten har ett övergripande ansvar för samordningen av frågor om mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer. Fokuset på dokumentation, uppföljning och utvärdering, som enheten ägnar sig åt, har också lyfts fram som en viktig faktor för jämställdhetspolitikens tyngd och genomslagskraft (Jfr. Borchorst 1999). Eftersom Jämställdhetsenheten följer ansvarig minister är den i dag placerad vid Utbildningsdepartementet.

Vid sidan om Jämställdhetsenheten finns en enhet för diskrimineringsfrågor, Diskrimineringsenheten. Diskrimineringsenheten är i dag förlagd till Arbetsmarknadsdepartementet. I enheten hanteras frågor om bl.a. diskriminering, rasism, minoritetspolitik, hbt-frågor, samt uppföljningen av konventioner såsom CEDAW och CERD.

Rådgivande funktion

Jämställdhetsrådet bildades 1983 och är ett forum som samlar jämställdhetsministern och särskilt inbjudna representanter för olika organisationer på jämställdhetsområdet för informations- och idéutbyte. Rådet kan därmed ses som en utveckling av det arbete som den *Stora delegationen* påbörjade år 1972. Rådet träffas fyra gånger per år för att under jämställdhetsministerns ledning diskutera aktuella frågor inom jämställdhetspolitiken. I ett historiskt perspektiv har den kollektiva mobiliseringen av kvinnor i Sverige, ofta via de politiska partierna, varit betydelsefull för kraven på såväl kvinnors tillgång till makt och inflytande som jämställdhetspolitikens institutionalisering (Borchorst 1999).

Rådet består i dag av representanter för 48 organisationer eller nätverk och leds av jämställdhetsministern Nyamko Sabuni (FP). Rådet träffades den 18 mars 2011 för att få en

rapport från det senaste mötet i FN:s kvinnokommision (CSW) och för att få information om regeringens arbete med en strategin för jämställdhet på arbetsmarknaden.

Representanter från flera enskilda organisationer, däribland Kvinnolobbyn (medlem i rådet), RFSU (Riksförbundet för Sexuell Upplysning) och Forum Syd, deltog också i den svenska delegationen vid FN:s kvinnokommissions 53:e ordinarie möte i New York den 2-13 mars 2011.

Rättslig/juridisk funktion

Det juridiska ansvaret för jämställdhetsfrågorna har *Diskrimineringsombudsmannen* som har till uppgift att bl.a. utöva tillsyn av Diskrimineringslagen. Nämnden mot diskriminering är en statlig myndighet som har till uppgift att pröva frågor om vitesförelägganden och överklaganden av beslut om vitesförelägganden.²⁶

8.3.2 Statliga myndigheter

Som tidigare nämnt i denna rapport arbetar flera statliga myndigheter med jämställdhetsfrågor. I regeringens särskilda jämställdhetssatsning 2007-2010 tilldelades till exempel ett femtiotal olika statliga myndigheter medel för att vidta särskilda åtgärder. Bland de statliga myndigheterna finns exempelvis Statistiska centralbyrån, Ungdomsstyrelsen, Sametinget, Skolverket, Högskoleverket, Arbetsmiljöverket, Boverket, Domstolsverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Rikspolisstyrelsen och Åklagarmyndigheten, Socialstyrelsen, Statens folkhälsoinstitut, Brottsoffermyndigheten, Brottsförebyggande rådet, Nationellt centrum för kvinnofrid, Länsstyrelserna och Sveriges kommuner och landsting. För information om uppdragstagare, åtgärder och medel som tilldelats de olika myndigheterna inom ramen för den särskilda jämställdhetssatsningen 2007-2010, se regeringens *Redovisning av den särskilda jämställdhetssatsningen* (skr. 2009/10:234) eller bilaga 1 i denna rapport.

I det följande ges exempel på ett par av de statliga myndigheter som arbetar kontinuerligt med jämställdhetsfrågor.

De statliga myndigheternas verksamhet styrs främst av regeringens instruktion och årliga regleringsbrev för myndigheten. Styrningen sker bland annat genom de återrapporteringskrav som anges i regleringsbrevet, de uppdrag som ges i regleringsbrevet samt de särskilda uppdrag som ges till myndigheten under verksamhetsåret.

Statistiska centralbyrån (SCB)

Statistiska centralbyrån (SCB) är en statlig myndighet som ansvarar för den officiella statistiken inom vissa övergripande samhällsområden, t ex arbetsmarknad, ekonomi, näringsliv och priser, befolkning och välfärd, bostäder och byggande. SCB har tagit fram och sammanställt statistik som är särskilt viktig ur jämställdhetsperspektiv. Den senaste sammanställningen finns redovisad i skriften *På tal om kvinnor och män - lathund om jämställdhet 2010* (SCB 2010).

²⁶ Se kapitel 3.

Inom ramen för den särskilda jämställdhetsstrategin 2007-2010 gavs SCB uppdrag att bl.a. göra en tidsanvändningsstudie om hur kvinnor och män i Sverige fördelar sin tid på olika aktiviteter och en enkätstudie om jämställt föräldraskap, att delta i regeringens arbete med att ta fram en plan för jämställdhetsintegrering i regeringskansliet, att vidare utveckla statistikområdet jämställdhet och att vara delaktig i uppföljningen av Peking +15. För medelstilldelning, se bilaga 1.

Socialstyrelsen

Socialstyrelsen är en statlig myndighet under Socialdepartementet och har en mycket bred verksamhet som rör socialtjänst, hälso- och sjukvård, hälsoskydd, smittskydd och epidemiologi.

När det gäller jämställdhet har Socialstyrelsen fått flera uppdrag inom ramen för den särskilda jämställdhetsstrategin 2007-2010. Till exempel har Socialstyrelsen fått i uppdrag att genomföra en förstärkt tillsyn av socialtjänsten när det bl.a. gäller mäns våld mot kvinnor och att identifiera och kvalitetssäkra ett eller flera svenska eller internationella bedömningsinstrument som kan användas i socialtjänstens arbete med våldsutsatta kvinnor och barn som bevittnat våld. Regeringen har även uppdragit åt Socialstyrelsen att utvärdera de arbetssätt och metoder som används av kvinnojourer i deras arbete med våldsutsatta kvinnor och barn. Syftet med uppdraget består i att skapa förutsättningar för ett utvecklingsarbete inom ideella kvinnojourns verksamheter. Uppdraget har genomförts i dialog med Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige och Sveriges Kvinno- och Tjejjourers riksförbund. Ett annat exempel är uppdraget att ta fram utbildningsmaterial som belyser problemet med våld som riktas mot kvinnor med funktionsnedsättning samt att sprida detta till berörda grupper. För medelstilldelning, se bilaga 1.

Länsstyrelserna

På regional nivå är Sverige indelat i 21 län. De politiska uppgifterna på denna nivå sköts dels av landstingen, vars beslutsfattare väljs direkt av länets befolkning, dels av länsstyrelserna, som är statens organ i länen. I detta avsnitt behandlas endast länsstyrelserna, dvs. de statliga organen.

I varje län finns en länsstyrelse som är statens regionala företrädare och fungerar som en länk mellan den nationella och regionala nivån. Länsstyrelsens chef är landshövdingen, som utses av regeringen. Länsstyrelsen ansvarar bland annat för vissa socialvårdsfrågor och regional samhällsplanering, och samverkar även med flertalet myndigheter på central, regional och lokal nivå. Länsarbetsnämnd och skogsvårdsstyrelse är exempel på andra statliga organ i länet. En länsnämnd eller motsvarande lyder under ett statligt verk och arbetar med samma frågor som detta, fast regionalt.

Sedan budgetåret 1994/95 har länsstyrelserna fått i uppdrag att samordna och utveckla jämställdhetsarbetet i regionen. I varje län finns en jämställdhetsexpert, som har det övergripande ansvaret för arbetet med jämställdhet i länet. I första hand handlar det om att implementera jämställdhetsintegrering.

I det följande ges exempel på några av de uppdrag som länsstyrelserna har fått av regeringen avseende jämställdhet under mandatperioden 2006–2010. För uppgifter och medel som tilldelats länsstyrelserna inom den särskilda jämställdhetsstatsningen 2007–2010, se regeringens *Redovisning av den särskilda jämställdhetsstatsningen* (skr. 2009/10:234) eller bilaga 1 i denna rapport.

Exempel 1. År 2008 beslutade regeringen att ge länsstyrelserna ett uppdrag att fortsätta främja och lämna stöd till insatser för att motverka hedersrelaterat våld och förtryck. Totalt omfattade beslutet nära 32 miljoner kronor, varav drygt 28 miljoner avsåg regionala insatser i respektive länsstyrelse och mer än tre miljoner tilldelades länsstyrelsen i Östergötlands län för nationellt eller länsövergripande arbete.²⁷

Exempel 2. År 2009 beslutade regeringen att ge länsstyrelserna ett uppdrag att under 2010 fortsätta främja och lämna stöd till insatser för att motverka hedersrelaterat våld och förtryck. Totalt omfattade beslutet 36 miljoner kronor, varav drygt 32 miljoner avsåg regionala insatser i respektive länsstyrelse och mer än fyra miljoner tilldelades länsstyrelsen i Östergötlands län för nationellt eller länsövergripande arbete.

Beslutet ingick som en del av regeringens handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer. Sammanlagt omfattar handlingsplanen drygt 900 miljoner kronor under mandatperioden.

Fördelningen av medel till länsstyrelsernas arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck baserar sig på deras egna bedömningar av behovet i respektive län. Medelstillelningen rörande länsstyrelsernas fortsatta uppdrag att motverka hedersrelaterat våld och förtryck illustreras i Tabell 8.3.

²⁷ Se <http://www.regeringen.se/content/1/c6/09/75/57/9601dbd3.pdf>

Tabell 8.3 Medelstillelning rörande länsstyrelsernas fortsatta uppdrag att motverka hedersrelaterat våld och förtryck

Länsstyrelse	Tilldelning i kronor:
Skåne	6 500 000
Stockholm	9 000 000
Västra Götaland	3 600 000
Jönköping	670 000
Södermanland	900 000
Uppsala	600 000
Västmanland	900 000
Örebro	900 000
Östergötland	2 000 000 + Nationellt uppdrag 4 200 000
Blekinge	200 000
Dalarna	600 000
Gotland	70 000
Gävleborg	900 000
Halland	300 000
Jämtland	400 000
Kalmar	600 000
Kronoberg	160 000
Norrbottn	800 000
Värmland	1 500 000
Västerbotten	700 000
Västernorrland	500 000
Summa totalt	36 000 000

Inom ramen för Regeringens särskilda jämställdhetsåtgärder 2007–2010 tilldelades länsstyrelserna medel för bland annat insatser mot hedersrelaterat våld och förtryck, stöd till samordning av insatser i länen och stöd till lokal samverkan för kvinnofrid. Länsstyrelsen i Stockholms län tilldelades medel för ett tryggare återvändande för personer som befunnit sig i prostitution, Stöd till frivilligorganisationernas verksamhet och stärkt nationell samverkan mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål. För medelstillelning, se bilaga 1.

8.4 Landstingskommunala och kommunala aktörer

På regional nivå är Sverige indelat i 21 län. De politiska uppgifterna på denna nivå sköts dels av landstingen, vars beslutsfattare väljs direkt av länets befolkning, dels av länsstyrelserna, som är statens organ i länen. I detta avsnitt behandlas endast landstingen.

Sverige är indelat i 290 kommuner. I varje kommun finns en folkvald församling, kommunfullmäktige, som beslutar om kommunens egna frågor. Kommunfullmäktige utser i sin tur kommunstyrelsen som leder kommunens verksamhet.

Varje landsting och kommun bedriver jämställdhetsarbete. Enligt diskrimineringslagen upprättar varje landsting och kommun jämställdhetsplaner och planer för jämställda löner för sin anställda. Därutöver finns även interna jämställdhetspolicies för den landstingskommunala och kommunala verksamheten. Inom ramen för denna rapport finns det ej möjlighet att

redogöra för all verksamhet inom jämställdhetsområdet på landstingskommunal och kommunal nivå. Information finns att tillgå på respektive landstingskommuns och kommuns hemsida.

Mycket av landstingens och kommunernas arbete med jämställdhetsfrågor sker i samarbete med Sveriges kommuner och landsting (SKL) som är en intresseorganisation för kommunerna och landstingen.

Sveriges kommuner och landsting (SKL)

SKL är en arbetsgivar- och intresseorganisation. Medlemmar i SKL är Sveriges 290 kommuner och 20 landsting inklusive regionerna Gotland, Halland, Skåne och Västra Götaland.

SKL har en sektion för Hälsa och Jämställdhet med personal som är särskilt sakkunniga i jämställdhetsfrågor. SKL har även ett jämställdhetsnätverk som är öppet för jämställdhetsstrategier och centrala kontaktpersoner för jämställdhet inom kommuner, landsting och regioner. Syftet med nätverket är att utbyta erfarenheter, kunskaper och information, samt erbjuda medlemmarna i nätverket att ta del av förbundets arbete med jämställdhetsfrågor.

Jämställdhetsintegrering

SKL stödjer aktivt medlemmarna i arbetet med att genomföra planmässigt, målinriktat och kunskapsbaserat arbete för att jämställdhetsintegrera sina verksamheter – avseende det politiska livet, arbetslivet såväl som verksamheterna. SKL driver tillsammans med Europeiska Socialfondens Temagrupp Likabehandling, Nationella Sekretariatet för Genusforskning och Vinnova kunskapsportalen www.jamstall.nu som erbjuder verktyg för det dagliga arbetet med jämställdhetsintegrering.

Mäns våld mot kvinnor

SKL bedriver också arbete mot mäns våld mot kvinnor. I SKL:s kartläggning *Utveckling pågår - en kartläggning av kvinnofridsarbetet i kommuner, landsting och regioner* belyses bland annat vilka sorters kommunal eller landstingskommunal kvinnofridsverksamhet som bedrivs, vilka stöd- och skyddsinsatser som erbjuds för våldsutsatta kvinnor och barn, hur samverkan ser ut, framgångsfaktorer för kvinnofridsarbetet och vilka framtida behov som medlemmarna har. Målsättningen med kartläggningen är att ge en övergripande bild av arbetet för kvinnofrid men också att inspirera och visa på utvecklingsmöjligheter.²⁸

SKL har ett nätverk för centrala kontaktpersoner för kvinnofrid i kommuner, landsting och regioner.

Program för hållbar jämställdhet

SKL har sökt och beviljats 225 miljoner kronor av regeringen för att stödja genomförandet av jämställdhetsintegrering i kommuner, landsting och regioner fram till 2013. Programmet syftar till att stödja kvalitetssäkring av offentlig-finansierade verksamheter på kommunal och landstingskommunal nivå för att garantera att de svarar mot båda könen villkor och behov så

28

http://brs.skl.se/publikationer/index.jsp?http://brs.skl.se/publikationer/publdoc.jsp?searchpage=/dummy&search1_all=kvinnofrid*&op1=&db=KATA&from=1&toc_length=20&currdoc=1

att hög kvalitet och goda resultat uppnås för kvinnor respektive män, flickor respektive pojkar. För närvarande pågår 85 olika utvecklingsarbeten över hela landet.²⁹

Regeringens särskilda jämställdhetsstrategi

Inom ramen för Regeringens särskilda jämställdhetsstrategi 2007-2010 tilldelades SKL medel för att bl.a. arbeta med jämställdhetsintegrering i kommunal verksamhet. För medelstildning, se bilaga 1.

8.5 Privata och övriga aktörer (civila samhället)

Den ideella sektorn och dess organisationer återfinns idag inom alla delar av det svenska samhället, med en mängd olika typer av uppdrag och verksamheter.

Dialogen (Överenskommelsen inom det sociala området)

I september 2007 inleddes en dialog mellan regeringen och den ideella sektorns aktörer på det sociala området. Dialogen har omfattat olika frågeställningar, till exempel hur ideella aktörer kan utvecklas som utförare av service och tjänster och samtidigt fortsätta fungera som röstbärare och opinionsbildare.

Dialogen ledde fram till att regeringen den 23 oktober 2008 beslutade om en överenskommelse mellan regeringen, idéburna organisationer inom det sociala området och Sveriges Kommuner och Landsting. Överenskommelsen inkluderar ett antal principer som ska utveckla relationerna och tydliggöra rollerna parterna emellan. Ett gemensamt uppföljningsarbete bedrivs nu av parterna genom ett externt kansli som finansieras av regeringen. I den gemensamma uppföljningen ingår att sprida överenskommelsen bland annat genom en årlig konferens, årliga tematiska studier och en årlig rapport om parternas åtaganden och åtgärder.³⁰

Till överenskommelsen har följande organisationer bland andra anslutit sig: SIOS – Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige, Sveriges Kommuner och Landsting, Sverigefinska Riksförbundet, Judiska Församlingen, Roks, Sveriges kvinnojourers riksförbund, Reumatikerförbundet, HSO Handikappförbundens Samarbetsorganisation, RFSU och Somaliska hälsoteamet.

En liknande överenskommelse finns sedan 2010 inom integrationsområdet. Organisationer såsom bl.a. Kurdiska riksförbundet, Internationella kvinnoförbundet, Riffi (Riksförbundet för den Internationella föreningen för invandrarkvinnor), Afrosvenskarnas riksförbund och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har anslutit sig till denna överenskommelse.

Jämställdhetsrådet

Som tidigare nämnts i denna rapport finns även ett jämställdhetsråd, som består av ett 30-tal organisationer och som leds av jämställdhetsministern. I detta råd ingår även kvinnoorganisationer baserade på etnisk grund.

²⁹ För en förteckning över de slutrapporter inom Programmet för Hållbar Jämställdhet, se http://www.skl.se/vi_arbetar_med/jamstallldhet/hallbar_jamstallldhet/slutrapporter_-_program_for_hallbar_jamstallldhet

³⁰ <http://www.regeringen.se/content/1/c6/09/14/87/87c2d37e.pdf>

Handikappdelegationen

Regeringen har inrättat en handikappdelegation som ett viktigt forum för överläggning och ömsesidig information mellan regeringen och handikapporganisationerna i frågor som är av särskilt intresse för personer med funktionshinder. Äldre- och folkhälsoministern är ordförande i delegationen. Frågor bereds i samråd mellan Regeringskansliet och handikapporganisationerna inför mötena.

Handikappdelegationen består av sju ordinarie ledamöter och sju suppleanter från handikapporganisationerna samt statssekreterare från flera olika departement. Sekreterare och handläggare i delegationen är tjänstemän i Socialdepartementet. Handikapporganisationernas ledamöter är valda på tre år från och med år 2007.

Interdepartemental arbetsgrupp för samepolitiken

Regeringen beslutade den 19 april 2007 att tillsätta en interdepartemental arbetsgrupp för samepolitiken. Gruppen träffas 1–2 gånger per år och har däremellan löpande kontakt i olika sakfrågor. Arbetsgruppens uppgifter är att:

- fungera som ett samordnande och beredande organ till stöd för politiska processer inom det samepolitiska området
- verka för att samepolitikens mål får genomslag inom olika sakområden
- medverka till en samlad uppföljning och utvärdering av den nuvarande politiken

Tjänstemän från olika departement ingår i arbetsgruppen.

Dialogen för romska frågor

I oktober 2002 inrättade regeringen Rådet för romska frågor som ett rådgivande organ till regeringen. Rådet har en bred romsk representation med företrädare för alla romska grupper i landet, både kvinnor och män. Vid dess bildande var integrations- och demokratiminister Mona Sahlin ordförande i rådet. För att stärka de romska kvinnornas situation och öka deras delaktighet etablerades också en särskild informell arbetsgrupp med företrädare för Regeringskansliet och romska kvinnor.

I samband med utredningen *Romers rätt - en strategi för romer i Sverige* som utredningen Delegationen för romska frågor överlämnade till regeringen i juli i 2010 bildades Dialogen för romska frågor bjöds romska företrädare in till samtliga kring förslagen i betänkandet. Dessa dialoger utgör ett kompletterande underlag till remissvaren och kommer att utgöra en viktig del av beredningen av delegationens förslag. Ett av mötena vände sig särskilt till romska kvinnor och deras situation.

Regeringens särskilda jämställdhetsåtgärder 2007-2010

Inom ramen för regeringens särskilda jämställdhetsåtgärder tilldelades ett par organisationer och privata aktörer medel. Bland uppdragstagarna återfinns organisationer såsom Svenska Unicef, European Women's Lobby och RFSL. Till exempel har European Women's Lobby beviljats medel för åtgärder mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål, medan RFSL beviljats medel för en undersökning om homo- och bisexuella samt transpersoners situation. Flera av åtgärderna har dessutom ägt rum i samråd med ideella organisationer.

Ungdomsstyrelsen tilldelades även medel att fördela till ideella organisationer för jämställdhetsprojekt. För medelstilldelning, se bilaga 1.

8.6 Statligt stöd till ideella organisationer

Statligt bidrag till kvinnoorganisationer har funnits sedan 1982.³¹ En statlig utredning som tillsattes av den borgerliga regeringen 1979 hade visat att kvinnoorganisationer inte fick det kansli- och basstöd som andra organisationer fick. I syfte att stärka kvinnors ställning i samhällslivet och aktivt verka för jämställdhet mellan kvinnor och män infördes därför ett statligt anslag till kvinnors organisering, och detta av den socialdemokratiska regeringen budgetåret 1982/83 (Förordning 1982/63). När anslaget infördes fördelades ett helt grundbidrag till organisationer med mer än 3 000 medlemmar och ett halvt grundbidrag till organisationer med mer än 1 500 medlemmar. Därutöver delades ett rörligt bidrag utgående från ett visst belopp per medlem till organisationer med fler än 3 000 medlemmar. Anslaget uppgift till totalt 2 miljoner kronor när det infördes budgetåret 1982/83.

I samband med en ändring av bidragsreglerna år 1995 omvandlades det rörliga bidraget till ett projekt- och verksamhetsbidrag (SOU 2000:18, SOU 2004:59). Anslaget uppgick under perioden 1997–2005 till cirka 3,4 miljoner kronor per år i löpande priser, vilket innebar att anslaget minskade i värde jämfört med när det infördes år 1982 (Nyberg 2010).

I syfte att främja kvinnors deltagande i den demokratiska processen och i samhällslivet samt att möjliggöra för kvinnor att bevaka sina rättigheter och driva sina krav infördes ett nytt bidragssystem åt 2006 (SOU 2004:59). Det nya anslaget fördelades på organisations-, etablerings- och verksamhetsbidrag.

Ursprungligen administrerades anslaget till kvinnors organisering vid den enhet vid regeringskansliet som ansvarade för folkrörelsefrågor. År 2006 inrättades Delegationen för fördelning av statsbidrag för kvinnors organisering och jämställdhetsprojekt. Detta uppdrag övertogs av den statliga myndigheten Ungdomsstyrelsen år 2008.

I dag fördelar Ungdomsstyrelsen statligt bidrag i form av organisationsstöd och etableringsstöd till etniska organisationer, hbt-organisationer, ungdomsorganisationer och för kvinnors organisering, liksom statligt stöd till lokal och regional antidiskrimineringsverksamhet, till verksamheter mot rasism och liknande former av intolerans och till jämställdhetsprojekt.

Ungdomsstyrelsen

Ungdomsstyrelsen är en statlig myndighet som arbetar för att unga ska få tillgång till inflytande och välfärd. Den har också i uppdrag att fördela statsbidrag till integrations-, jämställdhets-, folkrörelseorganisationer och projekt som arbetar med anti-diskrimineringsverksamhet. Det statliga bidraget fördelas dels i form av *organisationsstöd och etableringsstöd*, dels som *projektbidrag* till organisationer.

³¹ För en bakgrund till anslagets utveckling, se Nyberg (2010).

Det är regeringen som bestämmer vad Ungdomsstyrelsen har för uppgift och det beskrivs i instruktionen, i regleringsbrevet och i särskilda uppdrag.³²

Organisationsstöd och etableringsstöd

Ungdomsstyrelsen fördelar statligt bidrag i form av organisationsstöd och etableringsstöd till etniska organisationer, hbt-organisationer, ungdomsorganisationer och för kvinnors organisering. För 2011 har sammanlagt 18,9 miljoner kronor delats ut som organisationsstöd till ett femtiotal etniska organisationer.³³ Cirka 6,3 miljoner kronor har delats ut till fem hbt-organisationer,³⁴ cirka 68,7 miljoner kronor till ett hundratal ungdomsorganisationer,³⁵ och cirka 18,8 miljoner kronor har delats ut för kvinnors organisering.³⁶

Projektbidrag

Ungdomsstyrelsen fördelar statligt stöd till bl.a. lokal och regional antidiskrimineringsverksamhet. Det statliga stödet ges till organisationer och stiftelser för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering inom alla diskrimineringsgrunder som lagstiftningen och regeringen föreskriver. Syftet med stödet är att förebygga och motverka diskriminering genom avgiftsfri rådgivning och information till enskilda och genom opinionsbildning, kurs- och seminarieverksamhet eller allmän information och rådgivning. Stödet kan bara sökas av ideella organisationer och stiftelser utan vinstsyfte. Ansökning tas emot en gång per år. För år 2010 tilldelades 13 organisationer sammanlagt cirka 9,2 miljoner kronor.³⁷

Ungdomsstyrelsen fördelar även statsbidrag till frivilligorganisationer eller stiftelser som vill bedriva verksamheter mot rasism och liknande former av intolerans. Syftet med bidraget är att stödja verksamheter som förebygger och motverkar rasism och liknande former av intolerans, som bland annat islamofobi, afrofobi, antisemitism, antiziganism och homofobi.

Regeringens särskilda jämställdhetsatsning 2007–2010

Inom ramen för Regeringens särskilda jämställdhetsatsning 2007–2010 fick Ungdomsstyrelsen i uppdrag att bland annat stödja jämställdhetsarbetet bland de nationella minoriteterna, stödja ideella organisationers arbete mot diskriminering, göra en studie av ungas kulturutövande, göra en kartläggning av arrangerade äktenskap, stödja insatser för att förebygga och förhindra att unga blir gifta mot sin vilja m.m. Därutöver beviljades Ungdomsstyrelsen medel för jämställdhetsprojekt till ideella organisationer. För medelstilldelning, se bilaga 1.

³² Se till exempel följande regleringsbrev:

http://www.ungdomsstyrelsen.se/ad2/user_documents/US_regleringsbrev_2011.pdf

http://www.ungdomsstyrelsen.se/ad2/user_documents/Jamstalldhetsprojekt.pdf

http://www.ungdomsstyrelsen.se/ad2/user_documents/Regleringsbrev_jamstalldhetsatgarde20110127.pdf

http://www.ungdomsstyrelsen.se/ad2/user_documents/Atgarder_diskriminering_och_rasism.pdf

³³ http://www.ungdomsstyrelsen.se/ad2/user_documents/Bidrag2011_etniska_organisationer.pdf

³⁴ http://www.ungdomsstyrelsen.se/ad2/user_documents/Bidrag2011_hbt.pdf

³⁵ http://www.ungdomsstyrelsen.se/ad2/user_documents/Bidrag2011_ungdomsorganisationer.pdf

³⁶ http://www.ungdomsstyrelsen.se/ad2/user_documents/Bidrag2011_kvinnors_organisering.pdf

³⁷ http://www.ungdomsstyrelsen.se/ad2/user_documents/Antidiskrimineringsverksamhet2010.pdf

9. Sammanfattande kommentarer

Denna rapport visar att flera statliga insatser för att motverka diskriminering och främja jämställdhet har gjorts och görs i Sverige. Dessa insatser omfattar såväl rättsliga regleringar, handlingsplaner och strategier som långsiktiga projekt, enskilda satsningar och punktinsatser. Såväl jämställdhetsarbetet som arbetet mot diskriminering är dessutom i stor utsträckning institutionaliserat, med en tydlig funktionell fördelning rörande politiskt, administrativt, rådgivande och rättsligt ansvar. Det kan ses som en indikation på att politikområdet antidiskriminering och jämställdhet är ett förhållande prioriterat område av svenska regeringar, både socialdemokratiska och borgerliga. I ett historiskt perspektiv är det framförallt Folkpartiet och Socialdemokraterna som profilerat sig på jämställdhetsområdet. Att ett borgerligt parti engagerat sig i jämställdhetsfrågor, och att socialdemokraterna varit emot lagstiftning på området, skiljer sig från övriga nordiska länder (Borchorst 1999). Överlag har dock en konkurrens ägt rum mellan partierna om att profilera sig på området och att bidra till att hålla jämställdhetspolitiken högt på dagordningen. Flera partier är dessutom uttalat feministiska och föreställningen om ett strukturellt kvinnoförtryck och en könsmaktsordning har slagit igenom hos de flesta partier (Dahlerup 2011). I sin jämställdhetspolitiska plattform från 2010, använder exempelvis Moderaterna sig av begreppet ”könsmaktsordning.” Etableringen av Feministiskt initiativ som politiskt parti, och tidigare kvinnorörelsen Stödstrumporna, kan sannolikt ha haft betydelse för att samtliga riksdagspartier utvidgat sin jämställdhetspolitiska agenda, dock möjligen till förmån för jämställdhet snarare än feminism (Dahlerup 2011). Framväxten av Sverigedemokraterna, som kom in i riksdagen 2010, vittnar i stället om en utveckling där jämställdhetsfrågor tonas ner.

Den mest omfattande institutionella förändringen på området som ägt rum på senare år är sammanslagningen av flera diskrimineringslagar, inklusive jämställdhetslagen, till en sammanhållen lag, Diskrimineringslagen, samt sammanslagningen av flera diskrimineringsombudsmän till en Diskrimineringsombudsman, DO. Inom kvinnorörelsen och den feministiska forskningen har kritik framförts mot att denna institutionella förändring kan innebära att jämställdhetsfrågorna riskerar att tonas ner till förmån för större fokus på och prioritering av de andra diskrimineringsgrunderna, såsom exempelvis etnicitet, funktionalitet och ålder. Kritik har även riktats mot att fokus kommer att förflyttas från aktiva åtgärder (för jämställdhet mellan kvinnor och män) till ett mer renodlat anti-diskrimineringsarbete. Ett reaktivt arbete mot diskriminering som redan ägt rum kan således komma att prioriteras framför ett proaktivt arbete för framtida förändringar. Kritiker menar att denna prioritering på antidiskrimineringsarbete, på bekostnad av ett progressivt jämställdhetsarbete, vilar på premissen att samhället redan är jämställt och att staten endast behöver ingripa när misshälligheter uppstår. I vilken mån denna kritik är befogad får framtida forskning utvisa.³⁸

Under mandatperioden 2006–2010 initierade den borgerliga Alliansregeringen den särskilda jämställdhetsatsningen. Denna satsning utgör den största enskilda satsningen på särskilda jämställdhetsåtgärder som en svensk regering någonsin genomfört. Vilka effekter satsningen kommer att få återstår att se, men kritik har riktats mot att det kan finnas en risk att långsiktiga satsningar går förlorade till förmån för enskilda projekt och att långsiktighet och kontinuerliga uppföljningar i stället borde betonas (Nyberg 2010). Också denna fråga – om satsningens effekter – är en fråga för forskningen.

³⁸ För en diskussion, se t.ex. Borchorst et al (2011, kommande).

10. Referenser

Beijing +15 The Platform for Action and the European Union. Report from the Swedish Presidency of the Council of the European Union. Stockholm Integrations- och Jämställdhetsdepartementet, Regeringskansliet.

Borchorst, Anette (1999) ”Ligestillingsinstitutionerna” och ”Den institutionaliserade likestillingen” i *Likestilte Demokratier? Kjønn og politikk i Norden*. Oslo: Universitetsforlaget och Nordisk Ministerråd.

Borchorst, Anette (2003) ”Den statslige ligestillingspolitikk – ”business as usual?” i Anette Borchorst & Drude Dahlerup (red.), *Ligestillingspolitikk som diskurs og praksis*. Fredriksberg, Danmark: Samfundslitteratur.

Borchorst, Anette, Lenita Freidenvall, Johanna Kantola, Liza Reisel & Mari Teigen (2011, kommande) ”Institutionalising ”Intersectionality in the Nordic Countries? Anti-discrimination and Equality in Denmark, Finland, Norway and Sweden” i Andrea Krizsan, Hege Skjeie & Judith Squires (eds.), *Institutionalising Intersectionality?: Comparative Analyses*. Palgrave.

Dahlerup, Drude (2011) ”När svenska partier blev ”feminister” – om skillnader i dansk och svensk jämställdhetsdebatt” i Lenita Freidenvall & Maria Jansson red. *Politik och kritik: En feministisk guide till statsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Ds 1992:114 Statens bidrag till kvinnoorganisationernas centrala verksamhet: en utvärdering av stödets betydelse. Stockholm: Fritzes.

Freidenvall, Lenita (2006) *Vägen till Varannan damernas: om kvinnorepresentation, kandidaturval och kvotering i svensk politik 1970-2002*. Stockholm: Statsvetenskapliga institutionen.

Florin, Christina och Bengt Nilsson (1999) ”Something in the nature of a bloodless revolution. How new gender relations became equality policy in Sweden in the nineteen-sixties and seventies”. I: Rolf Torstendahl (red.), *State Policy and Gender Systems in the Two German States and Sweden 1945-1989*. Uppsala: Historiska institutionen, Uppsala Universitet.

Förordning (1982:863) om statsbidrag till kvinnoorganisationers centrala verksamhet.

Förordning (2005:1089) om statsbidrag till kvinnors organisering

Lindvert, Jessika (2002) *Feminism som politik*. Umeå: Boréa Förlag

Nyberg, Anita (2010) *Mycket snack och lite verkstad? Jämställdhetspolitikens genomslag i statsbudgeten 1980-2012*. Rapport 1/10. JÄMI, Jämställdhetsintegrering i staten, Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.

Pincus, Ingrid (1998) *Den svenska jämställdhetspolitikens utveckling 1972-1997*. Kvinnovetenskapligt forums rapportserie nr 1. Örebro: Högskolan i Örebro.

Skr. 1996:41 Om Jämställdhetspolitiken

Skr. 2002/03:140 Jämt och ständigt. Regeringens jämställdhetspolitik och handlingsplan för mandatperioden.

SOU 2000:18 Statligt stöd till kvinnoorganisationer och jämställdhet. Stockholm: Fritzes.

SOU 2004:59 Kvinnors organisering. Stockholm: Fritzes

SOU 2007:15 Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering. Stockholm: Fritzes.

Bilaga 1. Den särskilda jämställdhetsatsningen 2007-2010, åtgärder, uppdragstagare, medel.³⁹

Tabell 1. En jämn fördelning av makt och inflytande (tkr)

Uppdragstagare	Åtgärd	Medel
Kompetensrådet för utveckling i staten	Program för kvinnors karriärutveckling i staten	17 550
Ungdomsstyrelsen	Jämställdhetsarbete inom nationella minoriteter	6 500
Uppsala universitet	Studie om kvinnor inom nationella minoriteter	500
Sametinget	Stärka samiska kvinnors delaktighet i samhällslivet	4 000
Nämnden för statligt stöd till trossamfund	Värderingar avseende jämställdhet och barns rättigheter	1 000
Ungdomsstyrelsen	Ideella organisationers arbete mot diskriminering	5 000
Ungdomsstyrelsen	Engagemangsguider	4 000
Ungdomsstyrelsen	Studie av ungas kulturutövande	2 000
Totalt		40 550

Tabell 2. Ekonomisk jämställdhet (tkr)

Uppdragstagare	Åtgärd	Medel
Skolverket	Jämställdhetsinsatser i skolan	84 500
Delegationen för jämställdhet i högskolan	Utredning och fördelning av projektmedel	60 000
Högskoleverket	Åtgärder för jämnare könsfördelning på lärarutbildningen	500
Myndigheten för tillväxtpolitiska analyser och utvärderingar	Analys av jämställdhet och regionalt företagsstöd	200
UNCTAD	Studie om kvinnors företagande och innovationer i samarbete med FN-organet UNCTAD	500
Tillväxtverket	Förekomsten av	600

³⁹ Redovisning av den särskilda jämställdhetsatsningen (skr. 2009/10:234).

	jämställdhetsperspektiv i regionalt tillväxtarbete	
Folkbildningsrådet	Jämställdhetsinsatser inom folkbildningen	12 000
Konjunkturinstitutet	Studier om arbetsmarknadens funktionssätt ur ett jämställdhetsperspektiv	1 700
Utredning	Studie om jämställdhet och tillväxt	2 500
Arbetsförmedlingen	Minska utanförskapet bland utrikes födda kvinnor	12 000
Ungdomsstyrelsen	Stöd till unga föräldrars arbetskraftsdeltagande	400
SCB	Mätmetoder för analys av ekonomin för ensamstående med barn	75
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering	Varför är kvinnor mer sjukskrivna än män?	6 000
Karolinska institutet	Konsekvenser av sjukskrivningsprocesser	10 000
Försäkringskassan	Återgång i arbete efter sjukskrivning	25 000
Statens kulturråd	Jämställdhet inom scenkonsten	4 950
Arbetsmiljöverket	Minskad utsatthet för våld på arbetsplatsen	14 000
Rikspolisstyrelsen	Främja jämställdhet och mångfald inom statlig förvaltning	36 900
Försäkringskassan	Pensionsonferens om könsskillnader	2 000
Totalt		273 825

Tabell 3. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet (tkr)

Uppdragstagare	Åtgärd	Medel
SCB	Tidsanvändningsundersökning	15 230
SCB	Enkätstudie om jämställt föräldraskap	2 500
Totalt		17 730

Tabell 4. Mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och våld i samkönade relationer (tkr)

Uppdragstagare	Åtgärd	Medel
Socialstyrelsen	Förstärkt tillsyn av socialtjänsten	8 000
Socialstyrelsen	Kvalitetssäkrade bedömningsinstrument för socialtjänstens insatser	2 000
Socialstyrelsen	Utveckling av socialtjänstens arbete med riskbedömningar i utredningar om vårdnad, boende och umgänge	2 000
Socialstyrelsen	Utvärdering och utveckling av kvinnojourers arbete med våldsutsatta kvinnor	10 500
Nationellt centrum för kvinnofrid	Utvidgning av uppdrag att utveckla program för omhändertagande av sexualbrottsoffer	9 000
Länsstyrelserna	Uppdrag till länsstyrelserna om insatser mot hedersrelaterat våld och förtryck	118 771
Socialstyrelsen	Utbildning för personal som ger stöd och service till personer med funktionshinder	10 000
Socialstyrelsen	Stärka kunskapen inom missbruks och beroendevården om kvinnors våldsutsatthet	10 000
Socialstyrelsen	Ökat stöd till bl.a. kvinno- och brottsofferjourer	20 000
Socialstyrelsen	Riktade medel till utveckling av organisationer som arbetar för att utveckla brottsofferverksamhet till HBT-personer som utsatts för våld i nära relationer	6 100
Rikspolisstyrelsen	Förstärkt skydd för personer som utsätts för hot eller förföljelse	5 500
Socialstyrelsen	Utvärdera metoder och arbetssätt inom socialtjänstanknutna verksamheter för våldsutsatta kvinnor och barn som bevittnar våld	24 000
Nationellt centrum för kvinnofrid	Metoder för att upptäcka förekomst av våldsutsatthet	7 500

Socialstyrelsen	Virtuell ungdomsmottagning	19 500
Ungdomsstyrelsen	Fortsatt kunskapsutveckling för tjejjourer	3 910
Boverket	Förbättrad trygghet för kvinnor i stads- och tätortsmiljöer	45 000
Brottsoffermyndigheten	Utbildningsprogram för förbättrat bemötande av sexualbrottsoffer	8 000
Rikspolisstyrelsen och Åklagarmyndigheten	Ökad kompetens inom polisen gällande mäns våld mot kvinnor	34 000
Domstolsverket	Förbättrat bemötande i domstolarna	4 000
Kriminalvården	Satsning på verksamheter inom kriminalvården riktade till våldsamma män	30 000
Länsstyrelserna	Stöd till samordning i länen	6 280
Rikspolisstyrelsen	Utveckling av den fysiska miljön för att utreda våld mot kvinnor	5 800
Nationellt centrum för kvinnofrid	Informations- och kunskapsspridning om frågor rörande hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer	10 500
Länsstyrelserna	Stöd till lokal samverkan för kvinnofrid	23 000
Ungdomsstyrelsen	Kartläggning av arrangerade äktenskap	1 300
Ungdomsstyrelsen	Insatser för att förebygga och förhindra att unga blir gifta mot sin vilja	4 700
Ungdomsstyrelsen	Utbildningsuppdrag till Ungdomsstyrelsen	16 500
Socialstyrelsen	Utredningar avseende kvinnor som avlidit med anledning av brott i nära relationer	500
Statens folkhälsoinstitut	Myndigheters bemötande av våldsutsatta kvinnor i nationella minoriteter	4 000
Brottsförebyggande rådet	Uppföljning av handlingsplanen Mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck, samt våld i samkönade relationer (skr. 2007/08:39)	2 850
Totalt		453 211

Tabell 5. Åtgärder mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål (tkr)

Uppdragstagare	Åtgärd	Medel
Svenska Unicef	Ökat skydd och stöd till utsatta barn och unga	2 500
Socialstyrelsen	Utbildningsinsats riktad till personal inom sjukvården, socialtjänsten, skyddade boenden och på ungdomsmottagningen	6 000
Statens institutionsstyrelse	Förstärkning av Statens institutionsstyrels verksamhet	3 500
Länsstyrelsen i Stockholms län	Ett tryggare återvändande för personer som befunnit sig i prostitution	10 000
European Women's Lobby	Säkert återvändande för offer för människohandel för sexuella ändamål	1 250
Socialstyrelsen	Utvärdera och utveckla insatser riktade till sexköpare	5 000
Socialstyrelsen	Utvärdera och utveckla insatser riktade till personer i prostitution	8 000
Ungdomsstyrelsen	Stärkt förebyggande arbete bland barn och ungdomar	20 000
Kriminalvården	Insatser för kvinnor inom kriminalvården	10 000
Utredning	Etiska riktlinjer inom statsförvaltningen	600
Länsstyrelsen i Stockholms län	Stöd till frivilligorganisationernas verksamhet	4 000
Rikspolisstyrelsen och Åklagarmyndigheten	Operativ förstärkning i arbetet mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål	52 000
Brottsoffermyndigheten	Ökad kompetens inom polisen, Åklagarmyndigheten, Sveriges Domstolar och Migrationsverket	6 000
Rikspolisstyrelsen	Riktlinjer för samverkan vid utredningar kring barn som misstänks vara utsatta för brott	5 300
Brottsoffermyndigheten	Studie av handläggningen av	1 200

	brottsskadeersättning till offer för människohandel för sexuella ändamål	
Länsstyrelsen i Stockholms län	Stärkt nationell samverkan	10 000
Länsstyrelserna	Stärkt regional samverkan	12 253
Östersjöstaternas råd	Stöd till samarbete i Östersjöregionen	7 000
Svenska institutet	Vidareutveckling av Svenska institutets informationsarbete	14 750
RFSL	Undersökning om homo- och bisexuella samt transpersoners situation	2 500
Nordiskt Institut för Kvinno- och Könsforskning	Undersökning om attityder till sexköp	166
Stiftelsen Allmänna Barnhuset	Nätverksbyggande och kunskapspridning	1 750
Brottsförebyggande rådet	Uppföljning av genomförandet av regeringens handlingsplan mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål (skr. 2007/08:167)	1 000
Totalt		184 769

Tabell 6. Jämställdhetsintegrering (tkr)

Uppdragstagare	Åtgärd	Medel
SCB	Regeringens plan för jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet	160
Göteborgs universitet	Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter	13 000
Sveriges Kommuner och Landsting	Jämställdhetsintegrering i kommunal verksamhet	145 000
Totalt		158 160

Tabell 7. Kunskapsutveckling och uppföljning (tkr)

Uppdragstagare	Åtgärd	Medel
Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap	Forskning om kvinnors hälsa	90 000
Brottsoffermyndigheten	Medel till forskning och andra studier om mäns våld mot kvinnor samt prostitution	45 500

	och människohandel för sexuella ändamål	
SCB	Vidareutveckling av statistikområdet jämställdhet	1 625
SCB och Stockholms uni- versitet	Uppföljning Peking +15	880
Totalt		138 005

Tabell 8. Medel för jämställdhetsprojekt till ideella organisationer (tkr)

Uppdragstagare	Åtgärd	Medel
Ungdomsstyrelsen	Medel för jämställdhetsprojekt till ideella organisationer	26 122
Totalt		26 122

Tabell 9. Summering – Den särskilda jämställdhetsinsatsningen (tkr)

Område	Medel
En jämn fördelning av makt och inflytande	40 550
Ekonomisk jämställdhet	273 825
Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	17 730
Mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och våld i samkönade relationer	453 211
Åtgärder mot prostitution och människo- handel för sexuella ändamål	184 769
Jämställdhetsintegrering	158 160
Kunskapsutveckling och uppföljning	138 005
Medel för jämställdhetsprojekt till ideella organisationer	26 122
Totalt	1 292 372

Bilaga 2. Regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet: åtgärder⁴⁰

1. Åtgärder i enlighet med inriktningen att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet

Jämställdhetsinsatser i skolan

Åtgärd 1: Regeringen har gett Myndigheten för skolutveckling (numera Statens skolverk) i uppdrag att planera och genomföra insatser i syfte att främja jämställdhet i grundskolan och motsvarande skolformer, gymnasieskolan och vuxenutbildningen.

En jämställd skola

Åtgärd 2: Regeringen har tillsatt en delegation med uppgift att lyfta fram och utveckla kunskap om jämställdhet i skolan.

Reformerad gymnasieskola

Åtgärd 3: Regeringen har lämnat förslag om en reformerad gymnasieskola bl.a. i syfte att motverka att så många elever, fler pojkar än flickor, hoppar av eller avslutar sina studier utan godkända betyg (prop. 2008/09:199).

Delegation för jämställdhet i högskolan

Åtgärd 4: Regeringen har inrättat en delegation för jämställdhet i högskolan. Delegationen ska bl.a. kartlägga framgångsrika jämställdhetsinsatser inom högskolan samt uppmärksamma kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär.

Strategi för entreprenörskap inom utbildningsområdet

Åtgärd 5: Regeringen har utarbetat en strategi för entreprenörskap inom utbildningsområdet.

Attitydpåverkande insatser

Åtgärd 6: Regeringen har utsett 880 ambassadörer för kvinnors företagande som kan inspirera till företagande.

Åtgärder för jämnare könsfördelning på lärarutbildningen

Åtgärd 7: Regeringen har gett Högskoleverket i uppdrag att analysera könsskillnader vad gäller lärarutbildningen.

Teknikdelegationen

Åtgärd 8: Regeringen har tillsatt en delegation med särskild uppgift att verka för att öka flickors och kvinnors intresse för matematik, naturvetenskap, teknik och informations- och kommunikationsteknik.

⁴⁰ En jämställd arbetsmarknad - Regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet (skr. 2008/09:198).

2. Åtgärder i enlighet med inriktningen främja jämställda villkor för entreprenörskap

Slopad förmögenhetsskatt

Åtgärd 9: Förmögenhetsskatten är avskaffad. Skr. 2008/09:198 Bilaga 1 44

En handlingsplan för att sänka de administrativa kostnaderna

Åtgärd 10: Regeringens övergripande mål med regelförenklings-arbetet är att åstadkomma en märkbar positiv förändring i företagets vardag. Som ett led i detta ingår regeringens mål att minska företagets administrativa kostnader till följd av statliga regler med 25 procent till 2010. Regeringen har beslutat att arbetet ska redovisas i form av en rullande handlingsplan.

Lättare att starta näringsverksamhet

Åtgärd 11: Riksdagen har genomfört förändringar i inkomstskattelagen som gör det lättare att starta näringsverksamhet och få F-skattesedel.

Trygghetssystemet för företagare

Åtgärd 12: Regeringen bereder betänkandet Trygghetssystem för företagare (SOU 2008:89) vilket omfattar förslag för företagare i de sociala trygghetssystemen, inklusive sjukförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen och föräldraförsäkringen.

Översyn av rådgivning till företag

Åtgärd 13: Regeringen gör en översyn av statliga insatser för före-tagsrådgivning.

Förbättrad kapitalförsörjning hos små och medelstora företag

Åtgärd 14: Regeringen har tillsatt en särskild utredare för att göra en översyn av statliga finansieringsinsatser för nya, små och medelstora företag.

Förstärkt utlåning från Almi till nya små och medelstora företag

Åtgärd 15: Mot bakgrund av situationen på kreditmarknaden har regering och riksdag i november 2008 beslutat om ett kapitaltillskott på två miljarder kronor till Almi Företagspartner AB (Almi).

Ökat maxbelopp för mikrolån till små- och nyföretagare

Åtgärd 16: Almi kan från och med mars 2009 bevilja lån till små och nya företag till ett maximalt belopp av 250 000 kronor utan krav på medfinansiering.

Entreprenörskap inom vård och omsorg

Åtgärd 17: Regeringen har gett Nutek (numera Tillväxtverket) i uppdrag att skapa ett långsiktigt handlingsprogram för entreprenörskap och mångfald inom hälso- och sjukvård samt omsorg.

Reformerad apoteksmarknad

Åtgärd 18: Regeringen har lämnat förslag om en omreglerad apoteksmarknad till riksdagen (prop. 2008/09:145). Förslaget innebär en möjlighet för andra aktörer än Apoteket AB att driva apotek i Sverige.

Fler kvinnor i bolagsstyrelser

Åtgärd 19: Regeringen har gett Almi i uppdrag att under åren 2009– 2010 genomföra och samordna ett nationellt styrelseprogram för kvinnor.

Lag om valfrihetssystem, LOV

Åtgärd 20: Regeringen har anslagit 280 miljoner kronor i stöd för de kommuner som vill öka valfriheten inom sina verksamheter enligt lagen (2008:962) om valfrihetssystem. Syftet är att underlätta för de kommuner och landsting som vill införa kundval.

Vårdval i primärvården

Åtgärd 21: Den 1 januari 2010 träder ändringar i hälso- och sjukvårdslagen (1982:763) i kraft i syfte att öka patienternas valfrihet och underlätta för vårdgivare att etablera sig i primärvården med offentlig ersättning.

Stöd för mångfald

Åtgärd 22: Regeringen har anslagit ca 40 miljoner kronor till satsningar på ökad mångfald inom hälso- och sjukvård, bl.a. stöd för avknoppning och främjande av den ideella sektorn.

Analys av könsfördelning i börsbolagens styrelser

Åtgärd 23: Regeringen avser att initiera en undersökning av hur valberedningar agerar för att främja en jämn könsfördelning i börsföretag.

Åtgärd 24: Regeringen har gett Tillväxtverket i uppdrag att genomföra och samordna ett treårigt program för att främja kvinnors företagande.

Åtgärd 25: Tillväxtverket driver ett treårigt program för att stärka företagandet bland personer med utländsk bakgrund. Minst 40 procent av deltagarna ska vara kvinnor.

Forskning om kvinnors företagande

Åtgärd 26: Regeringen har beviljat Verket för innovationssystem (Vinnova) 10 miljoner kronor per år under 2007– 2009 för att finansiera forskning kring kvinnors företagande.

Utvecklad företagarsstatistik

Åtgärd 27: Regeringen har gett Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att bygga ut en databas med uppgifter om företagare och företag i ett könsperspektiv.

Analys av jämställdhet och regionalt företagsstöd

Åtgärd 28: Regeringen avser att initiera en studie för att undersöka skälen till den låga andelen företag som leds av kvinnor bland mottagarna av regionala företagsstöd.

Studie om kvinnors företagande och innovationer i samarbete med FN-organet UNCTAD

Åtgärd 29: Regeringen avser att initiera en studie om kvinnors företagande och innovationer tillsammans med FN-organet UNCTAD – United Nations Conference on Trade and Development (Enterprise Development Bransch).

Resurscentrum för kvinnor

Åtgärd 30: Regeringen har gett Tillväxtverket i uppdrag att driva ett nationellt program för utveckling av resurscentrum för kvinnor.

Kvinnors företagande i gles- och landsbygder

Åtgärd 31: Regeringen har gett Glesbygdsverket i uppdrag att analysera och kartlägga kvinnors företagande i gles- och landsbygder.

3. Åtgärder i enlighet med inriktningen jämställt deltagande i arbetslivet

Särskilt nystartjobb minskar ofrivillig deltidsarbetslöshet

Åtgärd 32: Nystartsjobb inom offentlig sektor och tillfälligt nystartsjobb för deltidsarbetslösa har införts för att underlätta för deltids-arbetslösa att kunna hitta ett heltidsarbete.

Begränsningen i rätten till arbetslöshetsersättning för personer som arbetar deltid

Åtgärd 33: Begränsningen i rätten till arbetslöshetsersättning syftar bl.a. till att motverka ofrivillig deltidsarbetslöshet.

Förstärkt jobbskatteavdrag

Åtgärd 34: För att ytterligare stimulera arbetsutbudet och öka den varaktiga sysselsättningen har jobbskatteavdraget den 1 januari 2009 förstärkts inom ramen för ett tredje steg.

Förmåner görs tillgodoräkningsbara för personer som varit tillfälligt eller delvis frånvarande

Åtgärd 35: Ändrade regler för arbetslöshetsersättningen efter frånvaro på deltid innebär att de med oregelbundna anställningsförhållanden inte missgynnas.

Tidigare övergång i tillsvidareanställning vid vikariat

Åtgärd 36: Regeringen har stärkt skyddet för vikarier.

Studie om jämställdhet och tillväxt

Åtgärd 37: Regeringen har beställt en studie om kopplingen mellan jämställdhetspolitiska insatser, ekonomisk tillväxt och ökad sysselsättning i EU:s medlemsstater.

Jämställdhet inom scenkonsten

Åtgärd 38: Regeringen har gett Statens kulturråd i uppdrag att genomföra en fördjupad analys av jämställdheten inom scenkonstområdet.

Program för kvinnors karriärutveckling i staten

Åtgärd 39: Regeringen har gett Kompetensrådet för utveckling i sta-ten (Krus) i uppdrag att leda och samordna ett program för kvinnors karriärutveckling i staten.

Studier om arbetsmarknadens funktionssätt ur ett jämställdhetsperspektiv

Åtgärd 40: Regeringen har gett Konjunkturinstitutet i uppdrag att genomföra tre studier om arbetsmarknadens funktionssätt ur ett jämställdhetsperspektiv.

Ändrat inträdesvillkor till arbetslöshetskassan

Åtgärd 41: Regeringen har underlättat villkoren för inträde i arbetslöshetskassan.

Längre ersättningsperiod för föräldrar till barn under 18 år

Åtgärd 42: Ökad omställningsperiod genom en längre ersättnings-period för den som är förälder till barn under 18 år.

Flexibilitet för föräldrar till barn under 18 år i jobb- och utvecklingsgarantin

Åtgärd 43: Ökade möjligheter att komma tillbaka till arbetsmarknaden för personer med försörjningsansvar.

Stimulansersättning inom svenskundervisning för invandrare

Åtgärd 44: Regeringen har föreslagit en lag om försöksverksamhet med prestationsbaserad stimulansersättning inom svenskundervisning för invandrare (sfi-bonus) för att påskynda nyanlända invandrades arbetsmarknadsinträde.

Minska utanförskapet bland utrikes födda kvinnor

Åtgärd 45: Regeringen har gett uppdrag åt Arbetsförmedlingen att genomföra ett pilotprojekt som syftar till att minska utanförskapet bland utrikes födda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden.

Skattelättnader för hushållsarbete

Åtgärd 46: Skattereduktion för utgifter för hushållsarbete underlättar för kvinnor och män att förena arbetsliv och familjeliv, vilket gynnar kvinnors arbetskraftsdeltagande.

Jämställdhetsbonus

Åtgärd 47: Regeringen har infört en jämställdhetsbonus med syfte att förbättra förutsättningarna för ett jämställt föräldraskap och jämställt deltagande i arbetslivet.

Analys av män och jämställdhet

Åtgärd 48: Regeringen avser att inrätta en arbetsgrupp med uppdrag att analysera frågor om män och jämställdhet bl.a. med inriktning på arbetsliv och möjligheter att förena arbete med ett aktivt föräldraskap.

Utökad rätt till tillfällig föräldrapenning

Åtgärd 49: Regeringen har lämnat ett förslag som ska ge ensamstående föräldralediga föräldrar möjlighet, när de pga. sjukdom inte kan vårda barn, att låta någon annan person vårda barnet med tillfällig för-äldrapenning (prop. 2008/09:194).

Stöd till unga föräldrars arbetskraftsdeltagande

Åtgärd 50: Regeringen har gett Ungdomsstyrelsen i uppdrag att genomföra utbildningsinsatser som syftar till att öka kunskaperna om hur föräldrar under 25 år kan stödjas i sitt återinträde i utbildning eller på arbetsmarknaden.

Tidsanvändningsundersökning

Åtgärd 51: Regeringen har gett SCB i uppdrag att planera och genomföra en tidsanvändningsundersökning.

Enkätstudie om jämställt föräldraskap

Åtgärd 52: Regeringen avser att ge SCB i uppdrag att planera och genomföra en enkätstudie om jämställt föräldraskap riktad till föräldrar.

Stöd till föräldrar

Åtgärd 53: Regeringen har fattat beslut om en nationell strategi för stöd och hjälp till föräldrar i deras föräldraskap.

Barnomsorgspong

Åtgärd 54: Barnomsorgspeng och allmän förskola även för treåringar införs (prop. 2008/09:115).

Ej tidsbegränsad sjukersättning – nya bestämmelser

Åtgärd 55: Nya regler för personer som 2008 hade rätt till en icke tidsbegränsad sjukersättning gynnar kvinnors deltagande i arbetskraften.

Ny rätt till ledighet för att prova på annat arbete

Åtgärd 56: Regeringen underlättar för sjukskrivna att prova nytt arbete.

Ledighetsrätt för personer som arbetar med stöd av särskilda regler för sjukersättning, m.m.

Åtgärd 57: Riksdagen har infört förändringar i föräldraledighets-lagen (1995:584) och i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård.

Åtgärd 58: Regeringen har gett Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i uppdrag att snabbare och effektivare ge stöd till långtids-sjukskrivna att återgå i arbete.

Rehabiliteringsgaranti

Åtgärd 59: Regeringens rehabiliteringsgaranti underlättar kvinnors arbetskraftsdeltagande.

Konsekvenser av sjukskrivningsprocessen

Åtgärd 60: Regeringen har gett Karolinska institutet i uppdrag att undersöka könsskillnader i återgång till arbete efter sjukskrivning.

Varför är kvinnor mer sjukskrivna än män?

Åtgärd 61: Regeringen har gett Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) i uppdrag att undersöka könsskillnader i sjuk-skrivning.

Återgång i arbete efter sjukskrivning

Åtgärd 62: Regeringen har gett Försäkringskassan i uppdrag att administrera medel för projekt som utförs av samordningsförbunden eller enskilda landsting i syfte att minska sjukfrånvaron bland kvinnor.

4. Åtgärder i enlighet med inriktningen jämställda arbetslivsvillkor

Förändring i arbetsmiljölagen så att den omfattar även husligt arbete

Åtgärd 63: Regeringen inför ett starkare skydd för arbetstagare som utför arbete i hushåll.

Forskning om kvinnors hälsa

Åtgärd 64: Regeringen har gett Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) i uppdrag att initiera ett forskningsprogram om kvinnors hälsa.

Ny diskrimineringslag och ny diskrimineringsmyndighet,

Diskrimineringsombudsmannen

Åtgärd 65: Skyddet mot könsdiskriminering har stärkts genom den nya diskrimineringslagen och inrättandet av Diskrimineringsombudsmannen.

Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön

Åtgärd 66: En särskild utredare har i uppdrag att överväga hur krav på aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet kan göras tydliga, skarpa och kopplas till en verkningsfull sanktion.

Minskad utsatthet för våld på arbetsplatsen

Åtgärd 67: Regeringen har gett Arbetsmiljöverket i uppdrag att genomföra en särskild satsning om våldsutsatthet i arbetslivet.

Främja jämställdhet och mångfald inom statlig förvaltning

Åtgärd 68: Regeringen har gett Rikspolisstyrelsen i uppdrag att genomföra ett särskilt utvecklingsprojekt med målet att främja jämställdheten och den etniska och kulturella mångfalden inom polisen.