

PROGRAM



**Folkpartiets landsmöte
18-21 augusti 2005**

Trygghet i förändringens tid

Programgruppens förslag
Jämställdhet



Folkpartiet

Folkpartiets landsmöte äger rum 18-21 augusti 2005 i Göteborg. Temalandsmöte

Vid detta landsmöte tillämpas för första gången den stadgeändring som beslutades vid landsmötet 2003 som innebär att "partistyrelsen, i det fall landsmötet endast kommer att behandla vissa områden (skall) meddela vilka ämnen som är föremål för motionsrätt" (§ 6 f).

Partistyrelsen har fastställt att **Trygghet i förändringens tid** skall vara övergripande tema för 2005 års landsmöte. Partistyrelsen har tillsatt ett antal programgrupper i anslutning till det övergripande temat. I bifogade dokument finns gruppernas programförslag.

Partistyrelsen har vidare beslutat

1. att motionsrätten begränsas till frågor som gäller de bifogade programförslagen om

- jämställdhet
- integration
- tillväxt
- vård
- skola
- rättspolitik
- global solidaritet
- energi

Observera att motionsrätten endast gäller programförslagets inledande punktprogram. Den efterföljande texten är att betrakta som bakgrundsmaterial och motivtext.

2. att motionsrätt därutöver endast gäller beträffande stadgefrågor.

Partistyrelsen sakbehandlar respektive program och därmed sammanhängande motioner vid ett sammanträde under våren och lägger förslag till behandling av landsmötet.

Så här motionerar du till landsmötet

Motioner skall ha inkommit senast den 11 april kl 12.00.

Motioner kan lämnas på två sätt:

A. Genom formulär på folkpartiets hemsida, www.folkpartiet.se/motion

Där får du också information om hur du motionerar.

B. Med vanlig post

Motionen skrivs ut och undertecknas av samtliga motionärer. (För lokalföreningar och länsförbund gäller att styrelsens presidium eller motsvarande är undertecknare, och bevis på beslut att anta motionen ska bifogas t ex genom protokollsutdrag.)

Adressen är:

Landsmötesmotioner
Folkpartiet liberalerna
Box 6508
113 83 Stockholm

Vi kan **inte** ta emot motioner per fax.

Om du har frågor om hur du motionerar till landsmötet, vänd dig till landsmötets protokollchef Oscar Wåglund Söderström, tel 08-410 242 54 eller oscarws@liberal.se

Övriga frågor om landsmötet besvaras av undertecknad, tel 08-786 48 44 eller susann.torgerson@liberal.se

Vänliga hälsningar

Susann Torgerson
Biträdande partisekreterare

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Jämställdhet	5
Punktprogram	6
Rapport.....	7
Reservationer	17

Från vaggan till graven

- en liberal offensiv jämställdhetspolitik

Arbetsgrupp:

Tina Acketoft, ordförande
Helena Bargholtz
Carl B Hamilton
Mats Hasselgren
Heléne Odenjung
Birgitta Ohlsson
Erik Ullenhag
Alexandra Zetterman
Viktoria Leigard, sekreterare

Punktprogram

1. Inför en bonus till jämställda föräldrar
2. Ge föräldrar möjlighet att ta ut en del av föräldraförsäkringen tillsammans
3. Öronmärk statliga pengar till informationskampanjer och arbete med attitydförändringar på arbetsplatserna.
4. Skapa valfrihet inom barnomsorgen och inför barnomsorgspong
5. Obligatoriska jämställdhetsplaner ska finnas även i förskolan
6. Öka kunskapen och möjligheterna för flick- och pojkgrupper
7. Uppvärdera sex- och samlevnadsämnet som en motvikt i samhället
8. Inför en lag mot sexuella trakasserier för elever och ge Skolverket i uppdrag att föreslå åtgärder
9. Inför ett tydligt genusperspektiv i förskole- och lärarutbildningarna
10. Offentliga monopol måste kunna utmanas
11. Inför utmaningsrätt för fler entreprenader
12. Skapa valfrihet och konkurrens inom vården tack vare ett pengsystem
13. Visa jämställdhetsarbetet i årsredovisningen
14. Möjliggör flexibel arbetstid i högre utsträckning
15. Inför skattereduktion för hushållsnära tjänster
16. Möjlighet att köpa barnomsorg för föräldrapenningen
17. Åter)Inför individuellt kompetenskonto
18. Inför ett generellt diskrimineringsperspektiv på arbetsmarknadspolitik
19. Anpassa arbetsrätten till dagens arbetsmarknad, sänk trösklarna på arbetsmarknaden;
20. Utöka undantagen i turordningsreglerna för samtliga företag
21. Förläng den möjliga provanställningstiden till 12 månader
22. Stärk skyddet för föräldralediga.
23. Jämställdhetslagen ska vara lika tvingande som annan lagstiftning
24. Det måste bli kännbart om man bryter mot lagen
25. All lagstiftning som rör arbete ska ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv
26. Handlingsplanen för jämställda löner bör ersättas med principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete som ledstjärnor i jämställdhetslagen.
27. Överför jämställdhetsmålen till tingsrätterna.
28. Stärk rollen för länsstyrelsernas sakkunniga inom jämställdhetsområdet
29. Medicinsk forskning skall inkludera kvinnor
30. Stärkt genusperspektiv på utbildning och forskning
31. Kartlägg lokala skillnader i den ojämlika vården
32. Socialstyrelsen bör få i uppdrag att initiera att statistiken över diagnoser, insatser och kostnader delas upp efter kön samt analysera orsakerna till den ojämlika vården mellan män och kvinnor
33. Uppdra åt familjemedicinska institutet att föreslå hur kvinnor skall få kunskap om hur benskörhet kan förebyggas och behandlas
34. Särskilda kvinnohälsocentrum bör finnas inom varje landstingsområde
35. Hälso- och sjukvården skall lägga upp ett särskilt program för att kvinnliga missbrukare skall få hjälp

1. Inledning

Jämställdhet är inte ett mål, utan ett medel att nå målet – frihet för alla oberoende av kön. Målet och utgångspunkten för vår liberala jämställdhetspolitik är respekten för den enskilda individen och hennes rätt att bestämma själv över sitt liv och sina livsval.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en central fråga om mänskliga rättigheter. De skall hävdas i varje samhälle som vill kalla sig demokratiskt.

Att vara liberal innebär att bryta de strukturer som håller människor fast i kollektiva roller. Att vara liberal innebär att eliminera kvinnors strukturella underordning.

Historiskt har liberaler en lång och stolt tradition på jämställdhetsområdet med rötter bl a i John Stuart Mills och Harriet Taylors analys av kvinnors strukturella underordning. Mill och Taylor såg mönstret och formulerade sin hållning som att ”Ingen klass har någonsin varit så förtryckt som kvinnorna”.

Att vara liberal innebär därmed att vara feminist. Ingen annan idétradition kan som liberalismen vidareutveckla feminismens grundidé om den fria människan – utan bojar från vare sig könsroller eller andra fördomar. Att vara feminist är däremot inte nödvändigtvis detsamma som att vara liberal.

Folkpartiet liberalerna i Sverige har fört den liberala feminismen vidare - det var liberaler som drev på och genomförde allmän och lika rösträtt och som drev igenom den första jämställdhetslagen.

Jämställdhet innebär frihet från de begränsningar den rådande genusordningen håller oss i från det vi föds tills vi dör. Frihet att utvecklas efter vars och ens egen vilja och potential – utan begränsningar av strukturella orättvisor. Därför är jämställdheten en av vår tids viktigaste politiska frågor. Folkpartiet liberalernas politik ska riva hinder och driva på för jämställdhet – men inte bestämma hur vi ska leva våra liv.

Det personliga ansvaret kan stödjas om individer får verktygen, men aldrig ersättas av politiska beslut.

Frågan om jämställdhet tenderar att ofta ses som en rad separata problem: lönediskrimineringen, begränsade karriärmöjligheter, underrepresentation i beslutsfattandet, kvinnors dubbelarbete, mäns våld mot kvinnor mm. Denna uppdelning krävs för att arbetet ska bli hanterbart och praktiskt möjligt men det riskerar samtidigt att skymma sikten så att vi inte ser mönstret de separata frågorna bildar.

Kraven på jämställdhet är inte ett politiskt särintresse – ingen enskild isolerad fråga.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en tillväxtskapande fråga på flera sätt. För att skapa tillväxt behöver vi ge hela befolkningen möjlighet att utvecklas till fullo

– att växa och skapa utan att vara hindrade av de begränsningar som könet idag utgör.

- och jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för att höja nativiteten i Sverige och Europa, något som krävs för en hållbar tillväxt inom EU.

Sverige ett jämställt land

Under årtionden har Sverige framgångsrikt framhållits som det jämställda landet, så till den grad att inte bara omgivningen, utan även vi själva uppfattat det som en sanning. Redan 1962 undertecknade Sverige en konvention om lika lön för män och kvinnor, vi har en väl utbyggd föräldraförsäkring och den s.k. pappamånaden, kvinnors lika rätt till utbildning och arbetsmarknad, jämställdhetslagstiftning och jämställdhetsombudsman.

Men bakom rubriker och statistik döljer sig fortfarande ett land med stora orättvisa skillnader som drabbar beroende på könstillhörighet. Jämställdheten har inte bara stått och stampat de senaste tio åren – den har i flera avseende gått bakåt. Lönediskrimineringen av kvinnor har inte minskat. 1994 hade kvinnor 84 procent av mäns lön. 2002 hade det sjunkit till 83 procent. Kvinnorepresentationen inom bolagsstyrelser och i ledningsgrupper minskar från redan internationellt låga nivåer. Sverige har en av världens mest könssegregerade arbetsmarknader med över 80 procent av de anställda inom kommun och landsting bestående av kvinnor. Pappors uttag av föräldraledigheten har under de senaste tio åren bara förändrats från 10 till dryga 16 procent.

Den feminism som varit tongivande och som utgjort basen för allt jämställdhetsarbete i Sverige har sedan 1960-talet varit den socialistiska feminismen med en stark kollektivistisk syn på människan. Alla mäns kollektiva skuld för oförrätter mot kvinnor begångna av ett antal män är numera allmänt accepterat inom feminismen. Lagstiftning, kvotering, reglering och samhällets monopol på kvinnors arbete är de medel som ska användas för att skapa ett jämställt samhälle. Som liberal och folkpartist är det lika omöjligt att känna igen sig som en del av denna problembeskrivning som av den föreslagna lösningen. För majoriteten av Sveriges befolkning är det svårt att skriva under på en sådan förklaring – men ett tydligt alternativ har hittills till stor del saknats.

Liberal feminism – individens frihet inte kollektivets fängelse

Den liberala jämställdhetsutmaningen består i att se att vi alla är unika individer, kvinnor liksom män, och att vi som individer får mer makt att forma våra egna liv. Detta innebär en tydlig konfrontation mot dem som anser att kvinnans frigörelse består i att vi alla ska ingå i ett begränsande kollektiv av kvinnor och att vägen går genom mer makt åt staten och samhällsapparaten snarare än genom mer makt åt kvinnan själv.

Det innebär också en lika tydlig konfrontation mot dem som präglas av konservativa fördomar om hur människor bör leva, som inte erkänner att det finns en underordning av kvinnan som kön i samhället och att samhället därför följaktligen inte med några medel behöver ingripa för att påverka detta.

Kvinnor diskrimineras på grund av sitt kön i hela världen. Diskrimineringen förekommer öppet och dolt, i strid med lagstiftning och fullt lagligt, medvetet och omedvetet genom hela samhället, hela livet. Mannen är norm – kvinnan utgör undantaget.

Gamla strukturer och normer gör att människor inte i främsta hand bedöms som individer utan efter könstillhörighet. Kvinnor får systematiskt lägre lön än sina manliga kollegor och känner i högre utsträckning än män frustration över att inte ha makt över sitt eget liv. Män stängs inne i mansroller, genom en könsbunden strukturell samhällsordning och genom omgivningens fördomar som bl a hindrar dem att ta det ansvar som pappor som de skulle vilja.

Genom det traditionella grupptänkandet ges gruppen män automatiskt övertag över gruppen kvinnor. Männerna har olika positioner sinsemellan inom gruppen män – men generellt har de genom sitt köns norm en starkare ställning än kvinnor. Ett tydligt tecken på denna ”genusordning” är lönebilderna i samhället. Inom var och en av de olika fackföreningarnas lönesegment befinner sig kvinnor steget under sina manliga kolleger.

I Sverige har modellen för jämställdhetsarbetet varit integrering, s.k. mainstreaming, vilket betyder att jämställdhetsperspektivet ska ingå som en normal, normaliserad, del av arbetet i befintliga organisationer och system. Förändringen kan och ska ske utan motsättningar inom rådande system och strukturer. Det är dock uppenbart att mainstreaming modellen har fundamentala inneboende begränsningar och i vissa fall direkt motarbetar sig själv. I vissa fall hamnar jämställdhetsintresset i konflikt med andra och måste då kunna konkurrera ut rådande strukturer, jämställdhetsarbetet måste alltså kompletteras och ges vassare verktyg än mainstreaming.

Folkpartiet liberalerna har i flertalet rapporter och motioner utstakat en tydlig liberal jämställdhetspolitik som vi fortsätter att driva. Friheten för kvinnor och män att själva ges möjlighet att välja måste i flera avseenden bli större, kraven på att få ta eget ansvar består – genom hela livet.

1. Från vaggan

Så länge kvinnor tar ut den större delen av föräldraförsäkringen så befästs de traditionella könsrollerna vad gäller karriärutveckling och löneskillnaderna. Att få fler män att ta en större del av föräldraförsäkringen är därför av högsta prioritet för att bryta detta mönster. Men för att få ett mer jämställt föräldraliv måste det också bli lättare att kombinera föräldraskapet med yrkeslivet. Vi föreslår därför även ett antal förändringar för att göra det möjligt.

Förslag:

1. En bonus till jämställda föräldrar
2. Ge föräldrar möjlighet att ta ut del av föräldraförsäkringen tillsammans
3. Öronmärkt statliga pengar till informationskampanjer och arbete med attitydförändringar på arbetsplatserna.
4. Skapa valfrihet inom barnomsorgen och inför barnomsorgspeng

En bonus till jämställda föräldrar

Den första berömda pappamånaden infördes efter folkpartiförslag 1995 – en andra följde 2002. Eftersom det är möjligt att ta ut dagar under barnets första åtta år så är det först 2003 som man kunnat se hur stor del av föräldraledigheten som tagits ut av pappor. Och statistiken från RFV visar sig att det går åt rätt håll. Andelen pappor som tar ut föräldraledighet ökade från 50 procent till hela 85 procent, jämfört med tidigare årskullar. Enligt RFV's statistik så är det rimligt att anta att en majoritet av pappor till barn födda under 2000-talets första år kommer att vara hemma runt tre månader med sitt barn med rådande system.

Det här är en mycket positiv förändring men det går alltför sakt. Den svenska föräldraförsäkringen är unik i sin längd och till sin utformning. Två ”öronmärkta” mammamånader, två ”öronmärkta” pappamånader, nio månader att fördelas samt ytterligare s.k. garantidagar. I dag utnyttjas försäkringen till 82 procent av kvinnor och det är en stötesten för oss liberaler hur vi ska förhålla oss till det. För föräldraförsäkringen har ju flera aspekter.

I alla vårt lands andra socialförsäkringar ses vi som enskilda individer, inte som en del av hushåll eller familj. För en liberal är den synen också helt i linje med vår övriga politik med fokus på individen. Det talar för att föräldrarna ska bestämma själva hur de vill använda föräldraförsäkringen. I dagsläget leder det dock till att män utnyttjar försäkringen till en betydligt lägre grad än kvinnor.

Den andra aspekten på föräldraförsäkringen är att försäkringen är till för barnen. Hela tanken är att vi tror att det bästa för barnen är att vara hemma med någon av sina föräldrar under en så lång tid som möjligt under sina första levnadsår. Det viktigaste är med andra ord att barnen får vara hemma, inte vilken förälder som är hemma. Med det perspektivet bör regelverket uppmuntra föräldrarna att ta ut maximalt av föräldraförsäkringen.

I majoriteten av familjer tjänar pappan mer än mamman. Det vore att blunda för verkligheten om man inte inser att detta påverkar hur många föräldrar väljer att ta ut föräldraförsäkringen.

En kombination av alla dessa tre aspekter måste vägas in när man tar ställning till hur vi ska formulera den liberala föräldra försäkringsmodellen.

För att uppmuntra till en jämnare fördelning av föräldraledigheten, för att skapa möjlighet att nyttja försäkringens i sin hela längd och för att minimera den ekonomiska förlusten för den part som har en högre inkomst vid uttag av föräldraledigheten föreslår vi att mamman respektive pappan får 100 procent av inkomsten upp till taket (10 basbelopp eller 32 000 kr) för halva tiden var. Om någon av föräldrarna tar ut mindre än halva tiden och överlåter sina dagar till den andra föräldern går ersättningen ner till 80 procent. Detta innebär att vid en jämn fördelning av föräldraledigheten kan 100 procent ersättning uppnås för de nio månader som idag är fria att fördelas mellan föräldrarna.

Att bli föräldrar är en stor förändring i livet med många omställningar. För att förenkla denna övergång till ”familj” ska det också vara möjligt att för de föräldrar som önskar att ta ut en del av föräldraledighet samtidigt för ett barn.

Öronmärkt statliga pengar

till informationskampanjer och arbete med attitydförändringar på arbetsplatserna. Jämställdhet är aldrig slutgiltigt uppnått – varje ny generation måste vinnas och dessutom vidareutvecklas om vi ska föra utvecklingen vidare. Goda förebilder måste finnas och diskussionen om jämställdhet och övriga demokratifrågor måste ständigt hållas levande. Här har även arbetsmarknadens parter en fundamental roll och ett direkt ansvar att föra diskussionen. För tillgång till dessa pengar ska krav ställas på arbetsmarknadens parter att de bidrar med samma summa som den sökta.

Skapa valfrihet inom barnomsorgen och inför barnomsorgspeng

Att kunna hitta omsorg som passar både föräldrarnas behov av barnomsorg och barnets behov av verksamhet är väldigt viktigt. Bara om man är trygg och nöjd med förskolan, dagmamman etc. är man god och glad på jobbet. Det är en stor stressfaktor för småbarnsföräldrar om man inte tror att barnen trivs. Att kunna byta barnomsorg genom att det införs etableringsfrihet och en barnomsorgspeng som följer med är en viktig del i att skapa mera vardagsmakt för barnfamiljer.

2. Förskola och skola

Våra allra första år i livet påverkar oss resten av livet.

I dag går de allra flesta svenska barn i förskola och från och med sju år har vi skolplikt. Hur miljön är och hur de bemöts i skolan och förskolan kommer att påverka barnen i all framtid. Det här är områden där jämställdhetsarbetet behöver förstärkas och därför föreslår vi följande.

Förslag:

5. Obligatoriska jämställdhetsplaner ska finnas även i förskolan

6. Öka kunskapen och möjligheterna för flick- och pojkgupper

7. Uppvärdera sex- och samlevnadsämnet som en motvikt i samhället

8. Inför en lag mot sexuella trakasserier för elever och ge Skolverket i uppdrag att föreslå åtgärder

9. Inför ett tydligt genusperspektiv i förskole- och lärarutbildningarna

Inför obligatoriska jämställdhetsplaner redan i förskolan
”Förskolan skall motverka traditionella könsroller och könsroller. Flickor och pojkar skall i förskolan ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller.”

De här orden är hämtade från Läroplanen för förskolan som antogs 1998 och det är en beskrivning som vi nog alla skriver under på. Men från fundering till acceptering och genomförande är det en lång väg och verkligheten visar att förskolornas tolkning av uppdragen varierar starkt. Jämställdheten står och stampar och kommer inte vidare om inte uppdraget förtydligas och prioriteras både från politiskt håll såväl som från lärarkåren.

Forskning visar att flickor och pojkar i förskolan behandlas olika – trots årtal av tal om vikten av jämställdhet inom förskola och skola. Personalen förväntar sig olika saker av de olika könen, trots att de är små barn.

Forskningen bekräftas av uppmärksammade praktiska studier på förskolorna. Genom att spalta upp synen på pojkar och flickor har man visat att förskolorna omedvetet arbetar utifrån, och därmed konserverar, en traditionell syn på pojkar och flickor. Pojkar ”är” busiga, olydiga, gränsutmanande, högljudda och självständiga. Flickor ”är” snälla, söta, lydiga, hjälpsamma, ängsliga och beroende av vuxenvärlden. Flickorna får också ofta ta platsen som ”hjälpfröknar” – på bekostnad av möjlighet till egen utveckling.

Det är viktigt att förskolelärare även är medvetna om etnicitet, social bakgrund, handikapp och andra strukturer som finns i vårt samhälle. Men kön är den faktor som alla människor har gemensamt, oavsett vilket vi tillhör. Insikten och kunskapen om att det kön vi har inte bara är något vi föds till utan även något vi fostras till är oerhört centralt om vi ska kunna erbjuda flickor och pojkar samma möjligheter till utveckling.

Jämställdhetsarbetet måste därför prioriteras så att det ses som lika grundläggande och viktigt som annat demokratiarbete i vårt samhälle. Därför tror vi på obligatoriska jämställdhetsplaner i alla förskolor. Med obligatoriska jämställdhetsplaner så skulle varje förskola tvingas tänka igenom hur undervisningen och leken på förskolan fungerar och hur flickor och pojkar bemöts och vad som behövs åtgärdas för att leva upp till läroplanen.

Uppmuntra flick- och pojkgrupper under de små stadierna

Ett jämställdhetsperspektiv måste genomsyra allt arbete i skolan, i relationen mellan elever och lärare, i skolans ledning, i styrdokument samt i lärarutbildningen om skolan ska leva upp till sina jämställdhetsmål.

Pedagogiken måste anpassas så att såväl flickor som pojkar kan intressera sig, aktivt ta del av undervisningen och utveckla de sidor av sig som behöver utveckling. Det kan innebära att skolan arbetar med tillfälligt enkönade undervisningsgrupper för att skapa bästa möjliga förutsättningar för individuell utveckling hos flickor såväl som pojkar.

Uppdelningen av barnen i olika grupper är inget självändamål utan en metod för att träna upp de egenskaper som de behöver för ett jämställt resultat. För flickor kan det handla om övningar där man lär sig att ta plats eller våga lite mer. För pojkarna kan det handla om övningar där man får träna samarbete och verbala övningar för att lära sig samtala och föra en dialog.

Målet med könssegrerade grupper i förskola och skola är att erbjuda en miljö där pojkar och flickor kan bredda sina erfarenheter utan att hämmas av traditionella könsroller och som bidrar till att ge pojkarna och flickorna individuell trygghet och utveckling.

Att dela grupperna eller klasserna efter kön förutsätter att lärarna har en djup förståelse och kunskap om målet och om pojkars och flickors olika förutsättningar och villkor.

Uppgradera utbildningen inom sex- och samlevnadsutbildningen

På högstadiet och på gymnasiet bör det vara krav på att pojkar och flickor under perioder skiljs åt i den s.k. sex- och samlevnadsundervisningen. För pojkar på högstadiet och gymnasiet bör man i grupperna även diskutera könsroller, syn på kvinnor och hur man behandlar det motsatta könet med respekt. För flickorna bör undervisningen bl a handla om att förstå skillnad mellan kön och genus, att se kritiskt på samhället och att stärka sin egen identitet och självkänsla.

Sex och samlevnadsundervisningen bör också få en större betydelse i skolan. En bra sexualundervisning kan bidra till att ungdomar känner sig säkrare i sin identitet och kan motverka de många gånger utmanande och destruktiva krafter som i dag finns kring vår sexualitet i samhället. Enligt en undersökning av Rfsu saknar idag 94 av 100 lärare godtagbar utbildning i ämnet. Vikten av en bra sex- och samlevnadsundervisning för ungdomar gör att det är centralt att lärarutbildningarna förändras på detta område.

Inför en lag mot sexuella trakasserier för elever och ge Skolverket i uppdrag att föreslå åtgärder

Idag tar lagstiftningen inte lika allvarligt på sexuella trakasserier av elever som av vuxna. Det måste förändras. Det finns i dag stora problem på sina håll med sexuella trakasserier i skolan och det måste finnas lagstiftning som klarar av att hantera den här problematiken.

I jämställdhetslagen från 1998 har en strängare lagstiftning införts mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det är viktigt att elevers situation när det gäller sexuella trakasserier uppmärksammas på liknande sätt som arbetstagarnas. Folkpartiet föreslår därför att en lag införs mot sexuella trakasserier även för elever, med utgångspunkt från jämställdhetslagen. Vi anser att Skolverket bör få i uppdrag att föreslå åtgärder mot sexuella trakasserier i skolan, t.ex. bör varje skola ha en handlingsplan mot sådana trakasserier.

Det får aldrig vara okej att kalla någon hora

Ord som hora förekommer i dag frekvent i skolan, antingen det är pojkar som kallar flickorna det eller flickorna som kallar varandra det. Även sexuellt våld mot flickor förekommer. Det får aldrig accepteras, men i dag vittnar lärare om upplevd maktlöshet för att förhindra att det förekommer.

Alla vuxna har ett ansvar och en skyldighet att ingripa mot alla former av verbalt och fysiskt våld i skolan. Ett tydligt ledarskap är viktigt. Skolans personal måste ha en samsyn vad gäller skolans regler. Lärare måste känna stöd från rektor när de ingriper mot regelbrott i skolan. Likaså måste rektor känna stöd från politiker. Skolan får inte vara värdeneutral utan ta tydlig ställning för humanism, demokrati och människovärde. Skolan ska verka för en tolerant och demokratisk grundsyn bland eleverna. Skolan måste ge tydliga signaler, kräva respekt elever emellan och mellan elever och lärare.

Folkpartiets förslag för att få stop på mobbning t ex att det är mobbarna, inte de mobbade, som ska byta skola ska gälla även vid sexuella trakasserier.

Utbildning för att stärka tjejers självförtroende

För många tjejer och kvinnor är vardagen begränsad av obehag och rädsla för att bli utsatt för oönskade närmanden eller övergrepp. En starkt självkänsla, vetskap om sin egen rösts och kropps styrka samt en grundläggande kunskap i självförsvar kan bidra till den ökade självkänsla och säkerhet som skulle utöka kvinnors begränsade livsutrymme idag. Men man får samtidigt aldrig glömma bort att det är samhällets uppgift att skydda individer från brott.

Som en följd av regeringens regleringsbrev till Skolverket år 2002 där man anslog medel till insatser för att stärka flickors självförtroende och bl.a. ge möjlighet till självförsvarsträning, har ett flertal skolor inlett verksamheter med målet att stärka flickors självförtroende och självuppfattning. Verksamheterna följer regleringsbrevets riktlinjer om att utgångspunkten ska vara elevernas egna frågor och erfarenheter, samt att fokus bör riktas på diskussioner om identitet, relationer och makt.

Självförsvar inom skolan är inte en kampsportsteknik och det handlar inte om att lära sig att slåss i allmänhet. Självförsvar för tjejer är en specifik form av träning som handlar om att först och främst lära sig säga ifrån och agera på ett så tydligt sätt att man kan undvika att bli utsatt för våld där man fokuserar på tre delar: mental styrka, verbal styrka och fysiskt självförsvar.

Vi anser att det bör finnas möjligheter för de tjejer som så önskar att delta i denna form av verksamhet.

Genusperspektiv i förskole- och lärarutbildningarna

Liksom i många andra högskoleutbildningar når genusperspektivet i förskole- och lärarutbildningarna inte målet. Genusperspektivet ska vara obligatoriskt i alla lärarutbildningar men i dagsläget skiljer sig genusinslaget från studieort till studieort. Detta bör förändras och tydligare regler för hur genusundervisningen i lärarutbildningarna ska vara utformad bör därför införas.

3. Arbetsliv

Ett barn- och föräldravänligt arbetsliv

Att vara kvinna leder oftast till lägre lön. Men för kvinnor med barn blir lönen ännu lägre än för kvinnor utan barn. För män är det tvärtom. Lönediskrimineringen för kvinnor förstärks alltså med barn. Det visar TCOs undersökning som bygger på 2003 års löne- och inkomststatistik från SCB som visar på ett påtagligt samband mellan lön och föräldraskap.

Fortfarande är det också att kvinnor tar det största ansvaret för hemmet, även om de också jobbar heltid. Men även om man delar arbetet hemma så är det ett faktum att hinna med både arbete, barn och hem är svårt. Att kunna ta hjälp utifrån och att själv kunna styra sina arbetstider kan vara av oerhörd stor vikt för många föräldrar. Vi föreslår därför en rad åtgärder som ska underlätta att kunna vara en bra förälder och samtidigt ha ett arbete man trivs med.

Förslag:

- 10. Offentliga monopol måste kunna utmanas**
- 11. Inför utmaningsrätt för fler entreprenader**
- 12. Skapa valfrihet och konkurrens inom vården tack vare ett pengsystem**
- 13. Visa jämställdhetsarbetet i årsredovisningen**
- 14. Möjliggör flexibel arbetstid i högre utsträckning**
- 15. Inför skattereduktion för hushållsnära tjänster**
- 16. Möjlighet att köpa barnomsorg för föräldrapenningen**
- 17. (Åter)Inför individuellt kompetenskonto**

Offentliga monopol måste kunna utmanas

Om vi skall se ett slut på de orättvisa löner och könssegregationen på svensk arbetsmarknad måste två centrala förändringar ske. För det första måste fler kvinnor nå ledande befattningar, för det andra krävs det en allmän press uppåt på lönerna inom de

kvinnodominerade yrkena, vilka framför allt finns inom skola, vård och omsorg.

Flertalet undersökningar visar att kvinnor i den offentliga sektorn oftare anger att de saknar inflytande över sitt arbete att de upplever arbetet som stressigt och att de i högre grad än andra vill byta jobb – men saknar möjlighet till alternativ. Detta innebär att den offentliga sektorn oftare brister på sätt som får konsekvenser på lönenivåer och jämställdheten.

En stark tro på marknadsekonomins positiva krafter och vikten av en vital konkurrens som skärper effektiviteten och ökar välbefindandet präglar folkpartiets politik. Så också vad gäller jämställdhet. Genom konkurrens mellan arbetsgivarna och individuella lönesamtal kan bevisligen lönenivåerna inom vissa av de kvinnodominerade yrkena höjas. Att främja konkurrensen präglar vårt tänkande vad gäller att öka kvinnors möjlighet till lika villkor på arbetsmarknaden, till lika villkor till utveckling och kapital. Det är därför av högsta prioritet att den offentliga sektorns monopol bryts. För det krävs politisk vilja att ge alternativa driftsformer möjlighet och att fler människor ges förutsättningar att starta eget inom till exempel vård och omsorg – och att människor ges möjlighet att enkelt välja det alternativ som passar dem bäst.

Sverige tillhör de länder med minst antal kvinnliga företagare. Antalet kvinnliga företagare som driver företag med mer än tio anställda är så få att de rundas av till 0 i statistiken. En undersökning av Svenskt Näringsliv visar att det finns ett tydligt samband mellan kvinnligt företagande och kommunalt finansierad verksamhet i privat regi. Där privata alternativ inom vård och omsorg ges möjlighet att växa och utvecklas – där finns kvinnor som företagare.

I Sverige finns dubbelt så många kvinnliga företagare som manliga inom hälso- och sjukvården. Av kvinnor som arbetar inom vården säger sig 36 procent vilja starta företag. Men just i de kvinnodominerade branscherna accepteras inte företagande. Ett tydligt exempel på detta är den nyligen införda stopplagen mot viss privat vård.

Utmaningsrätt för fler entreprenader

Att ta bort de lagar och regler som hindrar konkurrens till den offentliga tjänsteproduktionen är ett första viktigt steg. Detta gör det möjligt för de kommuner och landsting som önskar konkurrensutsätta mer verksamhet att göra detta. Det är dock angeläget att det finns möjlighet till konkurrens från enskilda utövare även i de kommuner och landsting där de styrande politikerna inte aktivt eftersträvar detta.

En väg att uppnå detta är att lagstifta om en utmaningsrätt som ger enskilda entreprenörer eller anställda rätt att tvinga fram en upphandling av delar av kommunens eller landstingets verksamhet. Om upphandlingen leder till att det lämnas in externa anbud som är mer konkurrenskraftiga än den egna verksamheten ska kommunen eller landstinget vara skyldig att anta budet.

Utmaningsrätten ska dock inte gälla myndighetsutövning inom kommunen eller landstinget. Utmaningsrätten ska också bara gälla i de fall då kommunen eller landstinget inte genomfört någon upphandling och det inte finns något avtal med den som utför tjänsten idag.

Valfrihet och konkurrens inom vården tack vare ett pengsystem

Den friskolereform som den tidigare borgerliga regeringen genomförde visade sig vara mycket effektiv för att etablera olika alternativ inom skolområdet och öka elevens och föräldrars valfrihet. Samma typ av lösning bör kunna införas även på andra områden för att öka den enskildes valfrihet och öppna för mer konkurrens inom offentliga tjänster.

Folkpartiet är för nationella pengsystem inom de vårdområden där det är möjligt att förutse kostnaderna som inom mödravård, förlossning, barnhälsovård såväl som en äldrevårdspeng. Denna motsvarar en offentlig subvention som följer med till den leverantör som den enskilde väljer.

Pengsystemen ska också kombineras med fri etableringsrätt för husläkare och vissa specialister för att öka antalet enskilda utövare inom vården.

Visa jämställdhetsarbetet i årsredovisningen

I ett dynamiskt näringsliv som skapar jobb och tillväxt har vi naturligtvis inte råd att avstå från stora delar av befolkningens kompetens och skaparkraft. Vi vill framhålla att det är ett samhällsintresse, inte bara ett ägarintresse, att näringslivet i Sverige är så framgångsrikt och lönsamt som möjligt. Att på olika grunder bortse från kvinnor är en konkurrensbegränsning som måste bekämpas på samma grund som andra konkurrensbegränsningar. Samtidigt är det naturligtvis inte politikens sak att säga vem som ska anställas eller väljas till olika uppgifter. Politikens uppgift är att undanröja hinder och bana väg för möjligheter.

Frågan om vilka personer som ska utgöra styrelse och ledning i privata företag vara en fråga för företagets ägare, aktieägarna. Vi tror inte på kvoterade bolagsstyrelser. Som aktiesparare eller kund bör man dock kunna välja var man vill spendera sina pengar. För att underlätta detta bör företagen införa sätt att förenkla för kunder att få en insyn i hur företaget är organiserat ur jämställdhetssynpunkt genom att i årsredovisning för börsnoterade bolag tydligt redovisa könsuppdelade uppgifter och hur man arbetar för att underlätta för anställda att förena karriär med familj.

Möjliggör flexibel arbetstid i högre utsträckning

En flexiblere arbetstid och mer makt över det egna arbetet skulle betyda mindre stress för många. Folkpartiet har i flera år arbetat hårt för en arbetstidsreform som ger stor frihet för den enskilde att påverka sin arbetstid. Vi vill att den femte semesterveckan, inarbetad semester och eventuella ytterligare lediga dagar som kan komma ska kunna läggas i en timbank som får tas ut som till exempel kortare veckoarbetstid. Arbetsgivaren ska ha starka skäl för att neka en anställd förändrad arbetstid.

Det är en skam för en demokrati där alla partier säger sig vara feministiska att just de offentligas arbetsplatser uppenbart har det allra sämsta arbetsvillkoren. Inom vården och omsorgen är det i dag på de flesta håll mycket svårt att kunna styra sin arbetstid.

Flexiblere arbetstider är en förutsättning för ett jämställt arbetsliv. Parallellt med arbetstiderna måste de traditionella könsattityderna förändras för att flexibiliteten ska få avsedd verkan. Detta för att det flexibla arbetslivet inte får som effekt att det sanktionerar kvinnors obetalda arbete hemma - och istället för ökad makt över det egna livet leder till ytterligare en kvinnofälla. Men redan idag kan vi konstatera att inflexibla tider är leder till ännu sämre förhållande för kvinnorna.

Inför skattereduktion för hushållsnära tjänster

Debatten om hushållsnära tjänster har snart pågått i tio års tid men fortfarande finns en grundmurad skepticism och ett klart ideologiskt motstånd inom socialdemokratin.

Socialdemokraterna återinförde under våren 2004 ROT-avdraget, bland annat med motiveringen att det skulle hjälpa till att minska arbetslösheten inom byggsektorn. Det är uppenbart att då det handlar om traditionellt mansdominerade branscher är det andra politiska principer som gäller för socialdemokraterna.

Sänkt skatt på hushållsnära tjänster skulle komma att sänka det "vita" timpriset på dylika tjänster markant och därmed skulle många fler ha råd att anlita hjälp i hemmet. I Finland har man infört skattelättnader för hushållsnära tjänster och detta har hittills visat flertalet positiva effekter vad gäller lönebildning, tillväxt och företagande. Svenska kvinnor och män sover minst och hushållsarbetar mest i EU (Eurostat juli 2004).

Vi är alla förlorare på vänsterns politik, men kvinnor förlorar mest både i hälsa, möjligheter och kapital. För det är i regel kvinnorna som dubbelarbetar och som sliter för att få jobb att gå ihop med ansvar för hem och barn. Sänkt skatt på hushållsnära tjänster är därför också en viktig jämställdhetsfråga. Det är ett instrument för att möjliggöra för fler kvinnor att kombinera arbete, karriär och familj och att skapa ökad tillväxt.

Möjlighet att köpa barnomsorg för föräldrapenningen

Den tillfälliga föräldrapenningen ska kunna överlåtas på ett tjänsteföretag som tillhandahåller barnomsorg då barnen är sjuka. En genomsnittlig föräldrapenningsersättning, inklusive arbetsgivaravgift, ska kunna användas som betalningsmedel om man istället för att själv vara hemma när barnet är sjukt, anlitar en professionell barntillsyn. Detta gynnar efterfrågan på tjänster för uppbyggnad av tjänsteföretag samtidigt som låginkomsttagare har likvärdiga möjligheter som föräldrar med högre lön om genomsnittsansättningen tillämpas. Förslaget skulle kunna vara till särskilt stor nytta för ensamstående föräldrar.

(Åter)Inför individuellt kompetenskonto

Privat sparande ger trygghet åt individen och är en viktig förutsättning för en väl fungerande riskkapitalmarknad. Med ett ökande behov av återkommande kompetensutveckling är

ett sparande som kan användas bl.a. för detta ändamål viktigt. Regeringen hade sedan flera år tillbaka en överenskommelse om s.k. grön skatteväxling, där höjd skatt på energi skulle växlas mot sänkt skatt för kompetenssparande. Efter segdragna utredningar avvecklades kompetenssparandet helt vid budgetpresentationen 2004 – detta är helt oacceptabelt. Den enskilde måste få makten över sin egen kompetensutveckling.

4. Arbetsrätt

Svenskt anställningsskydd är strikt

Folkpartiets främsta mål med att reformera arbetsrätten är att sänka trösklarna till arbetslivet för dem som söker arbete. Dessutom måste det bli lättare för små- och medelstora företag att anställa. Det skulle främst hjälpa kvinnor, ungdomar och invandrare, de grupper som har det tuffast på arbetsmarknaden.

Av OECD-länderna tillhör Sverige de länder som har den strängaste arbetsrätten. Hörnstenarna i den svenska arbetsrätten är Lagen om Anställningsskydd (LAS) och de kollektivavtal mellan fackförbund och arbetsgivare som de flesta arbetstagare omfattas av. Enligt LAS kan arbetsgivaren i princip bara säga upp anställda vid arbetsbrist och ska då följa en turordning där den sist anställda också blir den som först sägs upp.

Folkpartiet var med och införde LAS på 1970-talet och vi står fortfarande bakom grunddragen i arbetsrätten. Men dagens arbetsmarknad är förändrad genom bl.a. den stora och ökande andelen tillsvidareanställda. Lagen bör därför genomgå en anpassning till dagens förändrade arbetsmarknad.

Förslag:

18. Inför ett generellt diskrimineringsperspektiv på arbetsmarknadspolitiken
19. Anpassa arbetsrätten till dagens arbetsmarknad, sänk trösklarna på arbetsmarknaden;
20. Utöka undantagen i turordningsreglerna för samtliga företag
21. Förläng den möjliga provanställningstiden till 12 månader
22. Stärk skyddet för föräldralediga.

Anställningsskydd kostar arbetstillfällen för kvinnor.

De flesta studier som gjorts av arbetsmarknaden tyder på att strängare anställningsskydd leder till färre arbeten, dvs. en långsiktigt lägre sysselsättning. Ett strängt anställningsskydd betyder att de som har ett fast och kontinuerligt arbetsliv har en bättre förhandlingsposition på arbetsmarknaden jämfört med de

personer som inte har ett fast jobb, som går in och ut i arbetslivet och som försöker finna fotfäste på arbetsmarknaden. Det, i sin tur, höjer löneläget för dem som har anställning, och det minskar den totala efterfrågan på arbetskraft och sysselsättningen.

Däremot finns inga tydliga belägg för att lagar om tuffare anställningsskydd ökar arbetslösheten sett över en hel konjunktur. Om anställningsstödet är mindre strängt betyder det att fler arbetstagare riskerar att förlora sina arbeten i lågkonjunkturer. Men det betyder också att fler får arbete i högkonjunkturer. Med striktare anställningsskydd kan fler personer behålla sina jobb under lågkonjunkturer, men på bekostnad av att färre anställs i högkonjunkturer.

Anställningsskyddet är inte rättvist

Även om det inte alla forskningsresultat entydigt visar att ett tuffare anställningsskydd leder till högre arbetslöshet över en konjunktur, finns det dock klara belägg för att de drabbas som inte redan är väletablerade på arbetsmarknaden.

Däremot har lagar om anställningsskydd både en teoretisk och empiriskt observerad fördelningspolitisk effekt: De lagar och avtal som finns skyddar dem som redan är fast etablerade på arbetsmarknaden, s.k. insiders. De gynnas och kan höja sina löner. Priset som betalas är ett sämre utgångsläge för personer som har tillfälliga arbeten, eller som söker arbete, s.k. outsiders.

Flera studier som redovisas i OECD:s Employment Outlook 2004 visar att ett strängt anställningsskydd minskar sysselsättningen och ökar arbetslösheten för i stort sett alla grupper utom män mellan 25 och 55 år. I sin sammanfattning av ett mycket stort antal studier av anställningsskydds effekter i OECD-länderna skriver organisationens sekretariat sålunda: ”Studier och analys indikerar möjligheten av ett negativt samband mellan ett strikt anställningsstöd och sysselsättningsnivån för ungdomar och kvinnor i barnafödande ålder”.... Just för ungdomar och kvinnor i barnafödande ålder är det mera sannolikt att det finns etableringsproblem på arbetsmarknaden än för andra grupper, och att de därför drabbas mer än proportionellt av anställningsskyddets effekter på arbetsgivarnas vilja att anställa.”

OECD fortsätter: ”Flera studier indikerar att lagstiftning om ett strikt anställningsskydd tenderar att minska sysselsättningsgraden för både ungdomar och kvinnor.” Det finns anledning att förmoda att ungdomar, som nykomlingar på arbetsmarknaden, och kvinnor med periodvis mera oregelbunden närvaro på arbetsmarknaden, är de två grupper som, jämfört med andra grupper, primärt påverkas av det färre antalet anställningar orsakade av lagar om anställningsskydd, och som samtidigt är de som kan dra minst nytta av anställningslagarnas effekt av färre uppsägningar i lågkonjunktur. Konsekvensen blir att lagstiftning om anställningsskydd skadar deras sysselsättning smöjligheter.

Å andra sidan, de som redan befinner sig i arbetsmarknadens kärnområde, huvudsakligen män i sin mest aktiva ålder är de som huvudsakligen gynnas av en större stabilitet i anställningar över

konjunkturcykeln orsakad av lagstiftning om anställningsskydd. Medan resultaten för ungdomar varierar i signifikans, framgår det av forskningsrapporterna att lagstiftning om anställningsskydd på ett signifikant sätt reducerar sysselsättningsmöjligheterna för kvinnor i barnafödande ålder.

Många kvinnor som arbetar har osäkrare anställningsförhållanden än män. Nästan 60 procent av alla sysselsatta kvinnor under 25 år har bara tillfälliga anställningar. Skillnaden mellan män och kvinnor är tydlig även för dem som är äldre än 25 år. De tillfälliga anställningarna har också generellt blivit fler de senaste tio åren.

Regler som gynnar personer med flera år av fast anställning i ryggen hjälper därför fler män än kvinnor, eftersom turordningsreglerna innebär att tillfälligt anställda blir dem som sägs upp först.

En utökad period av provanställning skulle också öka arbetsgivarnas villighet att anställa grupper som kan anses utgöra en större risk för produktionsbortfall än andra. Eftersom kvinnor i högre grad förväntas kombinera arbete med hem och barn bl a genom att ta ut ledighet för vård av sjukt barn kan en längre provanställningsperiod leda till att arbetsgivaren ökar sin ”riskbenägenhet” då anställningen kan provas under en längre period än idag.

Tillfälligt anställda fjärde kvartalet 2004

Procent av de sysselsatta

Källa: SCB

	Män	Kvinnor
16-24 år	41	57,4
25-54 år	9,1	12,7
55-64 år	5,2	5,9
Alla	11,3	15,6

Stärk skyddet för föräldralediga

Många upplever att de under sin föräldralediga period missgynnas av arbetsgivaren, något som stärks av bl a AMSs statistik som visar att föräldraledigheten påverkar de anställdas lönesättning, vidareutbildning och anställningsskydd.

Vi anser därför att anställningsskyddet för gravida och föräldralediga nu måste stärkas. LAS bör därför förändras så att den föräldralediga tiden vid uppsägning inte får räknas som uppsägningstid. Uppsägningstiden bör starta den dag man skulle ha återgått i tjänsten, dvs. om man blir uppsagd under föräldraledigheten så måste arbetsgivaren betala samma uppsägningsslön som för anställda i arbete. Detta skulle medföra att det inte längre är billigare att säga upp föräldralediga än andra.

LAS måste även förändras när det gäller återanställnings-rätten för föräldralediga. Om man som uppsagd från en arbetsgivare under sin föräldralediga tid erbjuds tillfällig återanställning under pågående föräldraledighet, så måste de flesta av praktiska skäl tacka nej. Idag betyder detta att återanställningsrätten då upphör för arbetstagaren. LAS bör därför även förändras

så att återanställningsrätten kan inledas då den begärda föräldraledigheten har upphört.

5. Jämställdhetslagen

Sommaren 1980 fick Sverige sin första jämställdhetslag – tack vare folkpartiet.

Förslaget mötte hårt motstånd från både vänster och höger och diskussionerna präglade mycket av vikten av samförståndslösningar vilket kom att färga både lagstiftningens utformning och dagens tolkning och efterlevnad.

Det är vår övertygelse att jämställdhetslagen har spelat en viktig roll under de 25 år som lagen har funnits och vi är stolta över den betydelse som folkpartiet spelat för lagens införande. Det innebär också att vi känner ett stort ansvar för att lagen är effektiv och att den efterlevs. Lagen måste göra skillnad annars kan den skrotas. Arbetsgivare som bryter mot lagen måste få kännbara straff.

Förslag:

23. Jämställdhetslagen ska vara lika tvingande som annan lagstiftning

24. Det måste bli kännbart om man bryter mot lagen

25. All lagstiftning som rör arbete ska ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv

26. Handlingsplanen för jämställda löner bör ersättas med principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete som ledstjärnor i jämställdhetslagen.

27. Överför jämställdhetsmålen till tingsrätterna.

28. Stärk rollen för länsstyrelsernas sakkunniga inom jämställdhetsområdet

Förutsättningar för en mer effektiv jämställdhetslag

En jämställdhetslag måste som alla andra lagar utvecklas med samhället. För att få en mer effektiv och ändamålsenlig jäms tälldhetslagstiftning är vi beredda att riva upp bestämmelser som efter utvärdering visat sig vara verkningslösa. Folkpartiet anser därför att dessa bestämmelser i jämställdhetslagen bör formuleras om:

Bestämmelserna i 10 – 11 §§ JämL handlar om kartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner. Att arbetsgivare ska kartlägga och analysera löneskillnader kan synliggöra problemet med osakliga löneskillnader för arbetsgivare som

aldrig tidigare reflekterat över problemet. Det kan också öka medvetenheten om att kvinnor och mäns arbeten värderas olika och på så sätt förebygga lönediskriminering.

Enligt 11 § JämL skall en handlingsplan för jämställda löner upprättas och senast inom tre år skall planen ha genomförts. Bestämmelserna har visat sig extremt svårtillämpade och inte ens regeringskansliet själv lyckas följa reglerna.

För det första är det svårt att förstå hur lagstiftaren har tänkt att bestämmelsen ska fungera på en marknad där lönerna inte bara bygger på den egna arbetsgivarens värdering och beslut. Löner är i första hand ett resultat av förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Dessutom spelar konjunkturläge och efterfrågan på en viss arbetskraft in. Treårsperspektivet framstår därför som en statisk teoretisk modell som i många fall kan omkullkastas av en enda rekrytering.

För det andra kan fackets roll när det gäller analys, kartläggning och handlingsplan för jämställda löner ifrågasättas. Arbetet med planen ska ske i samverkan med facket, som också har en långtgående rätt att ta del av uppgifter om bl.a. löner. Fackets främsta uppgift är att tillvarata sina medlemmars intressen. Det är knappast rimligt att begära att den som slagits för ökade löner för sina medlemmar därefter ska ikläda sig den opartiska rollen som jämställdhetsgranskare.

För det tredje kommer man genom handlingsplanen inte åt det allra största jämställdhetsproblemet, nämligen att kvinnor generellt tjänar mindre – har lägre inkomster – än män. Det är möjligt att handlingsplanen kan korrigera osakliga löneskillnader i enskilda fall, på den enskilda arbetsplatsen. För att förändra det faktum att typiska kvinnojobb, särskilt inom offentliga sektorn, är lågbetalda och att kvinnor i högre grad jobbar deltid är bestämmelsen om handlingsplan värdelös. Att ta bort offentliga monopol inom vård och omsorg är ett sätt att låta kvinnor få fler arbetsgivare att välja mellan och ge fler kvinnor möjlighet att driva egna företag. Detta leder naturligtvis inte till att lönerna skjuter i höjden per automatik, men det skapar en helt annan situation för de kvinnor som i dag måste ”byta yrke för att byta jobb”.

Lagstiftningens räckvidd

Tanken med jämställdhetslagen är att jämställdheten på arbetsmarknaden i hög grad avgör hur jämställt samhället är i stort. En tydligt uppdelad arbetsmarknad i kvinnojobb och mansjobb cementerar kvinnors och mäns traditionella könsroller. Men jämställdhetslagen har sina begränsningar som verktyg för jämställdheten. I lagens mening förutsätts underförstått att kvinnor är anställda och underlydande, vilket naturligtvis är verklighet för många kvinnor. Men kvinnor är även företagare, chefer, uppdragstagare, osv. Därför måste även andra arbetsrättsliga lagar och annan lagstiftning som påverkar arbetsmarknaden ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Egna företagare skall t.ex. inte diskrimineras i föräldraförsäkringen.

EG-kommissionens förslag till direktiv om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahavande

av varor och tjänster kommer om det antas, innebära att lagstiftningen inom EU utvidgades till en rad andra områden än arbetsmarknaden.

Jämställdhetslagen - ingen mjukislag

Respekten för lagen är än idag alldeles för låg. Det är inte acceptabelt att lagstiftningen i princip nonchaleras av en stor del av arbetsgivarna. JämOs uppdrag är i första hand att se till att arbetsgivare följer lagens bestämmelser frivilligt. Detta ger en olycklig signal om att lagen skulle vara en ”mjukislag” som till skillnad från all annan lagstiftningen inte behöver tas på allvar. Frivillighetsformuleringar måste bort från lagen (31§). Det är inte upp till var och en att leva upp till vare sig miljökrav eller att betala skatt, så ska det inte heller vara med jämställdhetsarbetet.

Skarpare tillsyn

Ansvaret för tillsynen av lagens efterlevnad ligger hos JämO och jämställdhetsnämnden, men även fackföreningarna har givits befogenheter enligt lagen. Om en arbetsgivare inte lever upp till lagens regler om aktiva jämställdhetsåtgärder kan antingen JämO, eller en kollektivavtalsbunden central arbetsgivarorganisation (om JämO avstår) ansöka om vitesföreläggande i nämnden. Hittills har endast en handfull ärenden kommit till nämnden och viten har utdömts endast i enstaka fall. Trots att lagens efterlevnad är dokumenterat låg, har de sanktionsmöjligheter som finns inte utnyttjats. Att inte heller fackföreningarna varit mer aktiva och fört fler ärenden till nämnden är svårt att begripa. Om lagen ska få avsedd effekt är det av stor vikt att JämO blir mer aktiv när det gäller att vidta åtgärder mot arbetsgivare som inte lever upp till jämställdhetslagens krav. Fler fall om diskriminering bör prövas i domstolen.

Folkpartiet anser att arbetsdomstolen bör avskaffas och målen föras över till tingsrätterna. Att representanter för arbetsmarknadens parter, som är ansvariga för kollektivavtalen, också fungerar som domare när innehållet i avtalen prövas bör starkt ifrågasättas. Detta förfarande kan även anses strida mot Europakonventionens krav om opartisk rättegång. Även i Jämställdhetsnämnden är arbetsmarknadens parter representerade, vilket kan ifrågasättas av samma skäl.

Stärk rollen för länsstyrelsernas sakkunniga inom jämställdhetsområdet

Länsstyrelsernas sakkunniga inom jämställdhetsområdet har i sitt uppdrag att fungera som en länk mellan regering och län/kommuner. De ska bl a utbilda och initiera jämställdhetsuppdrag. Huruvida man lever upp till sitt uppdrag kan med dagens organisation starkt ifrågasättas. Genom att ge de sakkunniga inom jämställdhetsområdet samma tillsynsansvar som övriga sakkunniga inom länsstyrelserna skulle de kunna fungera som JämOs förlängda arm och skapa bättre förutsättning för att verksamheterna i län och kommuner lever upp till lagens krav.

6. Hälsa

Enligt hälso- och sjukvårdslagen (HSL) är målet för hälso- och sjukvården en god hälsa och en vård på lika villkor för hela befolkningen. Vården skall ges med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans värdighet.

Men så är det inte, utan vården för kvinnor och män ser olika ut. Till exempel får kvinnor vänta längre på ambulans, kvinnors hjärtinfarkter missas och kvinnor får vänta längre på operation för grå starr. De rådande maktstrukturerna inom hälso- och sjukvården har stor betydelse för hur kvinnors ohälsa och symptom bedöms och bemöts. Det är nödvändigt att genusperspektivet får en central roll även i den medicinska världen, och det snabbt.

Förslag:

29. Medicinsk forskning skall inkludera kvinnor

30. Stärkt genusperspektiv på utbildning och forskning

31. Kartlägg lokala skillnader i den ojämlika vården

32. Socialstyrelsen bör få i uppdrag att initiera att statistiken över diagnoser, insatser och kostnader delas upp efter kön samt analysera orsakerna till den ojämlika vården mellan män och kvinnor

33. Uppdra åt familjemedicinska institutet att föreslå hur kvinnor skall få kunskap om hur benskörhet kan förebyggas och behandlas

34. Särskilda kvinnohälsocentrum bör finnas inom varje landstingsområde

35. Hälso- och sjukvården skall lägga upp ett särskilt program för att kvinnliga missbrukare skall få hjälp

Medicinsk forskning skall inkludera kvinnor

Den medicinska forskningen har hittills övervägande bedrivits på män vilket har medfört att kvinnor behandlas och bedöms efter en manlig norm som inte överensstämmer med kvinnors sjukdomar och reaktioner. Riktlinjer för att forskningen skall omfatta både kvinnor och män borde tas fram i samverkan med forskarsamhället.

Stärkt genusperspektiv på utbildning och forskning

I princip samtliga läkar- och sjuksköterskeutbildningar uppger att de strävar efter att integrera könsperspektivet i kursplanerna.

Hur detta sker liksom omfattningen varierar utbildningsorterna emellan.

Den forskning som behandlar könsrelaterade frågor i hälso- och sjukvården från ett kulturellt och socialt perspektiv är fortfarande begränsad, liksom forskningen om omvårdnad ur ett könsperspektiv.

Kartlägg lokala skillnader i den ojämlika vården

Frågor som varför män får mer rehabilitering och varför kvinnor får vänta längre på ambulans behöver kartläggas. Det vore bra om dessa kartläggningar görs lokalt inom länen och sjukvårdsområdena. De fakta som blir resultat av kartläggningarna kan användas som en grund för diskussioner om de nu aktuella kvalitetsmålen utifrån ett genusperspektiv. Socialstyrelsen bör få i uppdrag att initiera att statistiken över diagnoser, insatser och kostnader delas upp efter kön

Det är stora skillnader i medicinföreskrivning till män och kvinnor. Av Apoteket AB:s statistik framgår att kvinnor får billigare och äldre läkemedel än män. När det gäller depressioner skrivs det ut dubbelt så mycket läkemedel till kvinnor som till män. Kvinnor får också 70 % mer sömnmedel än männen och 50 % fler lugnande läkemedel. Skillnaderna har förklarats på olika sätt, skillnader i sjukdomsförekomst, medicinska, psykosociala faktorer och biverkningar är några av förklaringarna.

Stärkt genusperspektiv inom forskningen kring våra vanligaste folksjukdomar

Hjärt-kärlsjukdomar är några av vår tids vanligaste folksjukdomar. De allra flesta studier har utförts bland män, särskilt män mellan 40 och 65 år. Efter 40 år börjar hjärtinfarktens frekvenskurva stiga brant hos männen, medan denna ökning inte kommer förrän mellan 50 och 60 år hos kvinnorna. Detta innebär att äldre kvinnor glöms bort för prioriteringen av män som har en längre arbetsför period av sitt liv kvar vid insjuknandet. Vi vet i dag för lite om folksjukdomarnas betydelse ur ett köns- och genusperspektiv. Likaså är reumatiska sjukdomar, benskörhet, åttstörningar, migrän och stroke exempel på åkommor som skiljer sig mellan kvinnor och män.

Uppdra åt familjemedicinska institutet att föreslå hur kvinnor skall få kunskap om hur benskörhet kan förebyggas och behandlas

Benskörhet har ökat kraftigt hos den svenska befolkningen sedan femtiotalet. Benskörhet förorsakar ett stort lidande för många äldre kvinnor och medför stora vårdkostnader. Osteoporos/benskörhet är kanske den mest underdiagnostiserade och underbehandlade sjukdomen i vår tid. Risken för en femtioårig kvinna att under sitt liv drabbas av en benskörhetsfraktur är så stor som 40-50 %. Detta kan förebyggas på flera sätt.

Särskilda kvinnohälsocentrum ska finnas inom varje landstingsområde

Med kvinnohälsocentrum avses att t.ex. barnmorska, gynekolog, allmänläkare, psykiater, psykolog, kurator, distriktsjuksköterska och sjukgymnast finns samlokaliserade så att en bred kvinnokompetens finns samlad. Detta behövs för att öka

möjligheterna att kvinnorna får en kvalitativt lika bra vård som män och för att synsättet kropp, själ och livsvillkor hör samman beaktas.

Hälso- och sjukvården skall lägga upp ett särskilt program för att kvinnliga missbrukare skall få hjälp

Mäns och kvinnors alkoholproblem kräver olika behandlingsmetoder. Det är därför viktigt att vården och rehabiliteringen har kunskap om dessa skillnader och att vård och behandling anpassas till kvinnors specifika behov. Socialstyrelsen och Folkhälsoinstitutet bör prioritera detta arbete.

Reservationer

1. Av Erik Ullenhag, Alexandra Zetterman och Birgitta Ohlsson

En tredjedel per förälder

Det är nu trettio år sedan Hoa Hoa Dahlgren stod med barn på axeln i tidningsannonser för att uppmuntra pappor att vara hemma med barnen. Sedan dess har statliga kampanjer avlöst varandra och först en och därefter ytterligare en ”pappamånad” införts. Men trots att pappors närvaro i hemmet ökat något tas fortfarande 82 procent av föräldraförsäkringen ut av kvinnor.

Den viktigaste åtgärden för att nå jämställdhet är sannolikt ett mer jämlikt uttag av föräldraledigheten. Den dag det är naturligt för såväl män som kvinnor att ta ansvar för sina barn; den dagen går det upp för arbetsgivaren att såväl män som kvinnor faktiskt blir föräldrar. Ett jämnt uttag av föräldraledigheten leder också till en mer jämlik fördelning av hushållsarbetet och framför allt av ansvaret för barnen. När enbart mamman varit hemma blir en naturlig följd att det är hon som senare är hemma och tar hand om de sjuka barnen samt närvarar på sonen eller dotterns första skoldag.

Det finns två mycket goda skäl att göra föräldraförsäkringen mer individuell.

1. Barnen har rätt till bägge sina föräldrar. I och med att föräldraförsäkringen är skattefinansierad är det rimligt att staten ställer krav på hur den ska tas ut. En mer jämnt fördelad föräldraförsäkring skulle bidra till att skapa starkare familjer där barnen känner full trygghet med bägge sina föräldrar.

2. Ett mer jämnt uttag av försäkringen är en av de viktigast verktygen för att skapa ett mer jämställt samhälle.

Mot den bakgrunden reserverar vi oss för att föräldra-försäkringen ska byggas upp enligt principen minst en tredjedel per förälder, dvs att en tredjedel är vikt för mamman, en för pappan och en tredjedel kan föräldrarna själva fördela sinsemellan. Att göra försäkringen helt individuell skulle skapa ett alltför stelbent system varför tredjedelsmodellen är att föredra.

2. Av Carl B Hamilton

1. Avsnittet ”Öronmärkta statliga pengar” bör utgå av principiella skäl. Jag kan tänka mig statliga pengar för att informera om t ex skadligheten hos knark, rattonykterhet, hotfullt uppträdande, etc., men inte statligt finansierade kampanjer mot vissa medborgares åsikter och attityder.

2. Avsnittet ”Uppmuntra flick- och pojkgrupper” bör syfta inte bara på ”under de små stadierna” utan elevers hela skoltid. Föräldrar och elever skall ha rätt att ta initiativ till en uppdelning av schemat/klasser, helt eller delvis, och även ha medinflytande över beslutet. Avsnittet är därför i sin nuvarande utformning alltför oprecist. Det bör stå att flick- och pojkgrupper och dito klasser bör förekomma inte bara i sex- och samlevnadsundervisning på de högre stadierna.

3. Av Carl B Hamilton och Tina Acketoft

Inför följande två avsnitt efter avsnittet ”Det får aldrig vara okej att kalla någon hora”:

”Ställ krav på klädseln.

Ett problem i skolan i dag är den ofta överdrivna sexualiseringen av båda könen som cementerar fördomar om könen. För flickor tar den sig ofta uttryck i en press att utmana sexuellt genom klädseln – och för pojkar blir pressen att leva upp till den utmaningen. För att motverka denna utveckling vill vi därför uppmuntra föräldrar, elever och skolor till en aktiv diskussion om Regler för rekommenderad klädsel i skolan (”dress-code”).

En uttalad norm för klädsel under skoltid skulle i vissa fall och skolor lätta pressen på barnen och ungdomarna på flera sätt. En fristad från en överdriven sexualiserad värld skulle kunna sålunda bidra till ett lugnare klimat i skolan och till ökade möjligheter att se varandra som individer först och främst, och könsroller därefter.

Skoluniform vore välkommet om några skolor testade.

I Sverige är tanken på skoluniform en tanke som först bör noga testas innan någon mera allmän rekommendation om detta bör avges. I länder där skoluniformer är norm upplevs dock, märk väl, den ekonomiska pressen på barnen och ungdomarna som lägre. Skoluniformen symboliserar där också att när elven är i skolan så är hon/han i första hand elev, som är där för att lära. Som Venu Gupta, på Burleighs högstadieskola i Storbritannien uttrycker det i DN den 8 oktober 2004. ”Uniformen hjälper mig att känna att jag är i skolan för att arbeta. Den ger mig en annan koncentration på arbetet.”

Det vore välkommet om några skolor i Sverige vill pröva idén med skoluniform.”



Folkpartiet Liberalerna

Box 6508 - 11383 Stockholm
08-410 242 00 - 08-509 116 60
www.folkpartiet.se - info@folkpartiet.se