

# JÄMSTÄLLDHETS- POLITISK PLATTFORM

För ökad jämställdhet i arbetsliv, familj och välfärd

*nya* moderaterna

## **INNEHÅLL**

<b>Moderaternas vision för ett jämställt Sverige</b>	<b>3</b>
<b>Mer frihet för kvinnor och män</b>	<b>3</b>
<b>Lika möjligheter för flickor och pojkar</b>	<b>4</b>
<b>En arbetsmarknad för alla och rättvisa löner</b>	<b>5</b>
Livsinkomst och pension	5
Leva på sin lön	6
Löneskillnader	6
Osakliga löneskillnader	6
Generaliserande diskriminering	6
Politikerna som arbetsgivare i välfärdssektorn	7
<b>Makt och ansvar i arbetslivet för både kvinnor och män</b>	<b>8</b>
<b>Frihet och ansvar i familjen</b>	<b>9</b>
<b>Jämställdhet mellan separerade föräldrar</b>	<b>10</b>
<b>Friskare kvinnor och män</b>	<b>11</b>
<b>Likvärdig vård för kvinnor och män</b>	<b>12</b>

## MODERATERNAS VISION FÖR ETT JÄMSTÄLLT SVERIGE

Moderaternas vision för Sverige är ett samhälle där individens önskemål, möjligheter och förutsättningar inte bromsas av förutfattade meningar, fördomar eller könsnormer. Där varje människa får möjlighet att vara just den han eller hon är. Där kvinnor och män har samma förutsättningar i vårt samhälle.

Vi vill att barn redan från födseln bemöts som individer. Att flickor och pojkar som självständiga individer tillåts forma sitt liv och sin framtid. Att samma krav och förväntningar ställs på barnet, utan förutfattade meningar om vad som är typiskt flick- eller pojkkänt. Redan i hemmet ser barnen att hushållssysslor och det obetalda hemarbetet delas naturligt mellan båda föräldrarna. Båda föräldrarnas omsorg och omvårdnad är självklara för barnen. Tiden med barnen delas lika eftersom barnet har behov av och rätt till båda sina föräldrar. Pappor får också en tidig och nära kontakt med barnet och det blir lika naturligt att barnet behöver sin pappa som sin mamma.

I förskolan har pedagoger insikt och kunskaper som gör att de behandlar barnen som individer. Barn får samma utvecklingsmöjligheter i sitt lärande och i sin lek. När skolan tar vid, finns det liksom i förskolan lärare av båda könen, något som främjar barnens kunskapsinhämtning, utveckling och syn på mångfald. Läraryrket är uppvärderat och det är självklart att arbete med människor lönar sig minst lika bra som arbete med teknik.

Den tidigare så könssegrerade arbetsmarknaden har blivit integrerad och inkluderande. När yrkeslivet närmar sig väljer flickor och pojkar utifrån sina egna önskemål, förutsättningar och möjligheter. De har tidigt fått veta att de är lika betydelsefulla. Gymnasieprogrammen har en jämn fördelning av flickor och pojkar. Den trenden fortsätter sedan när de går vidare till arbetsliv eller fortsatta studier.

Eftersom mammor och pappor delar på omsorg och omvårdnad samt stannar hemma från arbete i lika stor omfattning, förekommer inte diskriminering i löne- eller karriärhänseende. Arbetsgivare behöver inte kalkylera med att något kön kommer att vara frånvarande mer än det andra. Därför är det naturligt att anställa efter kompetens och behov. När barnen är sjuka delar föräldrarna på omsorgen. Det påverkar förstås familjen positivt och skilsmässorna minskar successivt samtidigt som hälsan ökar.

I det jämställda samhället har männen kommit i kapp kvinnornas studieresultat och utbildningsnivåer. De har också fått ökade insikter om värdet av båda könen kompetens och förmågor. Arbetsgivare ser möjligheter att rekrytera efter kompetens och företagens valberedningar utser styrelser som präglas av mångfacetterad kompetens och mångfald. Kompetensen har ökat i styrelser och på ledningsnivåer så att företagen går bättre än tidigare och näringslivet blomstrar.

På ålderns höst kan kvinnliga pensionärer leva på sin pension och i mindre utsträckning vara beroende av bidrag eftersom de haft ett bra och givande arbetsliv. De har inte i större utsträckning än männen varit frånvarande från arbetet.

## MER FRIHET FÖR KVINNOR OCH MÄN

I dag behandlas fortfarande kvinnor och män i många avseenden olika trots att det inte finns sakliga skäl för detta. Den enskilda människan bemöts inte som den unika individ han eller hon är. Kvinnor och män kan ofta inte göra fria val utan att begränsas av könsnormer. Kvinnor tjänar, äger och bestämmer fortfarande mindre än vad män gör. Detta är inte acceptabelt. Moderaternas politik handlar om att ge människor makt att forma sitt eget liv. För att nå Moderaternas vision om ett bättre Sverige för alla krävs ökad jämställdhet.

Jämställdhet är inte och får inte ses som en renodlad kvinnofråga. Bristen på jämställdhet är ett samhällsproblem som måste lösas av kvinnor och män tillsammans. Det är en frihetsfråga där både kvinnor och män blir vinnare. Moderaternas jämställdhetspolitik vill rätta till strukturer som missgynnar både kvinnor och män.

Moderaterna har tillsammans med de andra allianspartierna infört en jämställdhetsbonus för föräldrapenningen, skärpt reglerna för könsdiskriminering och infört jobbskatteavdrag som ger mer pengar kvar i plånboken för dem som tjänar minst, ofta kvinnor i välfärdssektorn. Men könsmaktsordningar består trots de ansträngningar som har gjorts för ökad jämställdhet mellan könen. Vi politiker måste göra mer för att förbättra jämställdheten. Både som lagstiftare och som arbetsgivare i välfärdssektorn.

Moderat politik tar sin utgångspunkt i övertygelsen om att alla människor är unika och med egna beslut att fatta. Alla människor ska ha rätt till respekt för sin person, oavsett ålder, bakgrund, religion eller kön. Starka normer och ideal påverkar vår syn på andra men också på oss själva. Få saker vingklipper människors frihet i så stor utsträckning som fördomar, dåliga attityder, strukturer och förlegade ideal. Det finns många jämställdhetsproblem i samhället. Denna plattform kommer att behandla en del av dessa problem genom att fokusera på jämställdhet i arbetsliv, familj och välfärden.

Om något så självklart förverkligades som att låta människor få vara sig själva och om kvinnor och män fick lika möjligheter på riktigt, så skulle det för många människor i Sverige innebära den största frihetsreformen någonsin.

## LIKA MÖJLIGHETER FÖR FLICKOR OCH POJKAR

Ingenting tyder på att pojkar och flickor skulle ha skilda behov från födseln eller senare ha behov av att bli bemötta utifrån könstillhörighet. Men ändå behandlar de flesta av oss andra människor utifrån våra förväntningar kopplat till personens kön. Ett jämställt bemötande ger människor större valfrihet och möjlighet att själva forma sin framtid.

Olikheterna i hur flickor och pojkar bemöts börjar redan i spädbarnsåldern. Pojkar och flickor tränas i olika färdigheter vilket bidrar till ett uppdelat samhälle. Barnen förväntas intressera sig för saker som anses passa det kön hon eller han tillhör. Längre fram i livet arbetar män och kvinnor ofta som en följd av detta på skilda arbetsplatser, i olika yrken och får lön efter kön.

Studier visar att pojkar bemöts på ett sätt i skolan och förskolan medan flickor bemöts på ett annat sätt och att det har en avgörande betydelse för hur flickor och pojkar klarar sig i skolan, vilka val de gör och hur de utvecklas som människor.

Studieresultaten för pojkar har försämrats. Andelen män som antas till och slutför högre studier blir allt mindre. Kvinnor är i majoritet på universitetens och högskolornas grundutbildningar. Skillnaden mellan könen fortsätter att öka. För flickor är studieresultaten goda. Men vi vet att pressen ökar på unga flickor att leva upp till en orealistisk idealbild och de krav de ställer på sig själva, i skolan och privat. Ibland kan det gå så långt att de skär sig eller på andra sätt skadar sig själva. Självskadebeteende är vanligare hos kvinnor än män, men forskning talar för att det är vanligare än man har trott att också pojkar medvetet skadar sig.

Den samlade bilden pekar på samma huvudproblem: det sätt på vilket vi bemöter pojkar och flickor spelar stor roll för deras studieresultat, livsval och i vissa fall psykiska hälsa.

Skolan och förskolan är oerhört viktiga för samhällets jämställdhetsarbete. Där kan attityder om vad

flickor och pojkar borde vara ändras och alla barn ges samma chans och verktyg att förverkliga sig själva. Men trots att jämställdhet regleras i skollag och läroplan så görs, med vissa undantag, väldigt lite. Många skolor och förskolor anser sig inte ha några problem med jämställdhet. Det har exempelvis visat sig väldigt svårt att själv uppmärksamma att man behandlar flickor och pojkar olika. Nästan alla gör det, men eftersom det är normen är det inte alltid så enkelt att bli medveten om det.

Jämställdhet ska vara en integrerad del av vardagen i skolan. Det går inte att lägga till efter eller vid sidan av det pedagogiska arbetet. För att detta ska bli verklighet måste jämställdhetsaspekten integreras i grundutbildningen för alla som läser till lärare, barnskötare och skolledare samt genusfrågor inkluderas i all pedagogisk utbildning. Kunskap om genus handlar inte, som vissa påstår, om att lära ut åsikter utan om att använda sig av fakta- och erfarenhetsbaserad kunskap.

För att jämställdhetsarbetet på en skola ska bli framgångsrikt krävs också att rektor, skolledare och andra nyckelpersoner helhjärtat står bakom arbetet. Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete handlar om ledarskap, om kunskap och om en jämställd organisation som underbygger verksamhetens trovärdighet.

Alldeles för få män arbetar i dag inom skolan och förskolan. En mer jämn fördelning av kvinnor och män skulle vara en kraftfull signal om att det är "normalt" för kvinnor och män att arbeta tillsammans. Det skulle också motverka bilden hos barn och unga av att det finns "manliga" respektive "kvinnliga" yrken. Barn skulle tidigt få tillgång till förebilder av båda könen. För att få fler män till skolan och förskolan behövs både en ökad medvetenhet om jämställdhetsfrågor, inte minst hos skolans nyckelpersoner, och insatser som leder till en mindre uppdelad arbetsmarknad.

För att underlätta, stimulera och tydliggöra skolornas och förskolornas jämställdhetsarbete så vill vi införa en jämställdhetsmärkning av skolor och förskolor. För certifiering ska det krävas att tydliga arbetsmetoder och riktlinjer tillämpas. Skolverket skulle kunna vara den myndighet som utfärdar certifieringen och den nyinrättade Skolinspektionsmyndigheten bli den som kontrollerar att certifieringskraven följs.

### **Moderaterna vill:**

- Integrera jämställdhetsutbildning i barnskötare-, lärar- och skolledarutbildningar.
- Införa en jämställdhetsmärkning av skolor och förskolor.

## **EN ARBETSMARKNAD FÖR ALLA OCH RÄTTVISA LÖNER**

Vi moderater vill inte ha en könsuppdelad arbetsmarknad. Vi vill på alla sätt motverka lägre löner och sämre villkor för kvinnor på arbetsmarknaden. Arbetslinjen ska gälla lika för alla. Såväl kvinnor som män ska kunna försörja sig på sin lön.

### **Livsinkomst och pension**

Hela 40 procent av alla kvinnor i Sverige kan inte försörja sig på sin arbetsinkomst. De är beroende av partnerns lön och en gemensam ekonomi, men vad händer med den deltidsarbetande kvinnans ekonomi vid skilsmässa eller om hon förlorar sin livskamrat?

Kvinnors lägre livsinkomster får också stora konsekvenser på pensionsdagen. Vi har i dag en stor grupp kvinnor som inte klarar av att leva på sin pension, eftersom de utfört mindre avlönat arbete än män samt stått för huvuddelen av föräldraledighet och deltidsarbete. Många kvinnor har inte ens tjänat in tillräckligt för att täcka sin egen garanterade pension. Av de cirka 800 000 personer som får garantipension är

cirka 80 procent kvinnor. För att kunna fatta långsiktiga och bra beslut om arbetsfördelningen i familjen krävs kunskap om vilka konsekvenser besluten får.

## Leva på sin lön

För att uppnå jämställdhet måste kvinnor kunna leva på sina löner. Vi har gjort det mer lönsamt att arbeta genom att sänka skatten genom jobbskatteavdrag i flera steg. Det har fått till följd att ett vårdbiträde har fått behålla mer av sin lön, motsvarande en hel månadslön extra. Det har gjort större skillnad för kvinnor med låga löner än fackförbundens resultatlösa krav på kvinnolönepotter som ofta prioriteras bort när lönerna ska förhandlas. Fortfarande har arbetsmarknadens parter huvudansvaret för att komma till rätta med de strukturella löneskillnaderna. Men jobbskatteavdragen gör skillnad. Därför vill vi fortsätta sänka skatten för dem som tjänar minst.

## Löneskillnader

I Sverige tjänar kvinnor 84 procent av männens löner. Även efter korrigering för skillnader i utbildning, yrke, ålder, arbetstid och sektor är skillnaden fortfarande sju procent. De stora skillnaderna beror främst på tre saker: lönediskriminering (osakliga löneskillnader), befattningsskillnader (glastaket) och den köns-segregerade arbetsmarknaden (glasväggar mellan arbetsplatser och yrken).

## Osakliga löneskillnader

I anslutning till Jämställdhetsombudsmannens uppföljning 2006-08 av hur arbetsgivare följde jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning, fick 5 000 anställda lönen höjd med i snitt 1 120 kronor per person och månad. Nio av tio var kvinnor.

Osakliga löneskillnader mellan kvinnors och mäns löner måste åtgärdas. Ansvaret ligger hos arbetsgivare, arbetstagare, arbetsmarknadens parter och politiker. Lönekartläggning är ett bra verktyg för att komma tillrätta med könsdiskriminering vid själva lönesättningen. Enligt den nya diskrimineringslagen är alla arbetsgivare skyldiga att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Problemet med osakliga löneskillnader är allvarligt och därför vill vi att lönekartläggning genomförs vartannat år i stället för vart tredje.

Vi vill även införa en jämställdhetsrating av arbetsgivare utifrån fortsatta lönekartläggningar och jämställdhetsplaner för att synliggöra löneskillnader för arbetstagare. Diskrimineringsombudsmannen, i samarbete med arbetsmarknadens parter, skulle kunna ansvara för en sådan jämställdhetsrating.

## Generaliserande diskriminering

Familjens val påverkar arbetsmarknaden. Det synsätt där anställning av kvinnor ses som en "risk" för arbetsgivare skulle kunna förändras om ansvaret för barn och hem fördelades jämnare. Män tar å andra sidan ofta större ansvar för familjens ekonomiska försörjning och satsar på arbetet, vilket naturligtvis främjar deras löneutveckling och framtida pension. Men familjerna består numera väldigt sällan av familjeförsörjare och hemmafruar. Skilsmässorna fortsätter att öka och det värsta kan hända, nämligen att någon av makarna oväntat avlider. Det finns anledning att ifrågasätta arbetsfördelningen i familjen.

För till exempel akademiker uppstår lönegapet mellan kvinnors och mäns löner när kvinnor föder eller förväntas föda sitt första barn (30-32 års ålder). Att även manliga akademiker bildar familj vid ungefär

samma ålder tycks inte påverka deras löneutveckling enligt en SACO-rapport.

Barnlösa eller ensamstående kvinnor diskrimineras när en arbetsgivare generaliserar utifrån kön (s.k. statistisk diskriminering). Arbetsgivaren vet att kvinnor generellt sett är föräldralediga i större utsträckning än män, tar ut tillfällig föräldrapenning oftare än män och sköter hemarbetet oftare än män. Arbetsgivaren vet också att ett sådant ansvar sänker en persons produktivitet. Mot bakgrund av detta uppfattar arbetsgivaren en risk för ökade kostnader och väljer bort kompetenta individer, enbart på grund av att de är kvinnor och ses som fertila, för att i stället anställa eller befordra en man.

För att komma till rätta med generaliserande diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden, borde sjuklönesystemet för gravida arbetstagare ses över i syfte att flytta en del av den ekonomiska risken för graviditeter med komplikationer från arbetsgivaren till staten. På så vis motverkas diskriminering och bidrar till ett synsätt där den anställdes familj kan ses som en tillgång snarare än ett hot.

## Politikerna som arbetsgivare i välfärdssektorn

Nära 90 procent av den offentligfinansierade sjukvården i Sverige produceras eller drivs av landstingen själva. Politikerna har därför det största arbetsgivaransvaret inom sjukvården. Detsamma gäller för de kommunala verksamheterna.

Ansvar för att komma till rätta med osakliga löneskillnader i den skattefinansierade välfärden är politikernas. Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för att kommuner, landsting och regioner på frivillig basis genomför lönekartläggning varje år och åtgärdar osakliga löneskillnader.

Fyra av tio kvinnor arbetar deltid. Hela 75 procent av allt deltidsarbete utförs av kvinnor. Deltidsarbete är vanligast inom handeln samt inom vård och omsorg. Det finns flera metoder för att kunna erbjuda heltidstjänster, t.ex. flexibla scheman och kombination av flera tjänster. Ett gott samarbete mellan facket och arbetsgivare kan göra det möjligt.

Politikerna som arbetsgivare har ett särskilt ansvar för att komma till rätta med deltidsstrukturen för typiska kvinnoyrken. Moderater i alla beslutande församlingar ska därför arbeta för att det inom all offentligt styrd och skattefinansierad verksamhet erbjuds möjlighet till heltidstjänster. Endast genom att ta fullt ansvar själva kan vi med trovärdighet uppmana näringslivet att ta sin del av ansvaret.

En anledning till låga löner och sämre villkor är att kvinnor allmänt sett har färre arbetsgivare att välja mellan. Det gäller särskilt kvinnor som jobbar inom välfärdssektorn. Om det finns fler arbetsgivare har de anställda möjlighet att välja och söka sig till den arbetsgivare som erbjuder bäst anställningsvillkor. Vi vill att välfärdssektorn ska rymma fler arbetsgivare. Vi vill förbättra möjligheterna att starta företag inom vård-, skol- och omsorgssektorn där många kvinnor har stor yrkeskompetens.

### Moderaterna vill:

- Införa ytterligare jobbskatteavdrag så att de som tjänar minst kan försörja sig på sina löner.
- Införa lönekartläggning vartannat år.
- Införa en jämställdhetsrating av arbetsgivare utifrån fortsatta lönekartläggningar och jämställdhetsplaner för att synliggöra skillnader för arbetstagare.
- Se över sjuklönesystemet för gravida arbetstagare i syfte att flytta en del av den ekonomiska risken för karensdagar vid sjukskrivning för havandeskapsbesvär från arbetsgivare

- Arbeta för att kommuner, landsting och regioner på frivillig basis genomför lönekartläggning varje år och åtgärdar osakliga löneskillnader.
- Arbeta för att det inom all offentligt styrd och skattefinansierad verksamhet erbjuds möjlighet till heltidstjänster.
- Att välfärdssektorn ska inrymma fler arbetsgivare så att de som arbetar där har möjlighet att välja och söka sig till den som erbjuder bäst anställningsvillkor.
- Förbättra möjligheterna att starta företag inom vård-, skol- och omsorgssektorn där många kvinnor har stor yrkeskompetens.

## MAKT OCH ANSVAR I ARBETSLIVET FÖR BÅDE KVINNOR OCH MÄN

I två av tre akademikeryrken finns löneskillnader som beror på att män är överrepresenterade på de högsta befattningarna (glastaket). Det är viktigt att i sammanhanget konstatera att det inte finns någon större skillnad mellan kvinnors och mäns vilja att leda andra enligt en annan SACO-undersökning.

Arbetsgivare måste bli bättre på att tillvarata kompetens hos alla människor – inte bara männens. Kompetensfrågan är avgörande. Att bara rekrytera och befordra hälften av befolkningen är att gå miste om den andra hälften av den samlade kompetensen. Arbetsgivarna måste också ta ansvar för att även kvinnor får möjlighet att skaffa sig efterfrågad kompetens genom att delta i utmanande projekt och få tillgång till kompetenshöjande arbetsuppgifter.

Med en öppnare rekryteringsprocess kommer kvinnor att gynnas och mångfalden öka. Sedan Alliansregeringen tillträdde 2006 har hälften av alla statliga toppjobb gått till kvinnor. Det är en förändring som beror på Alliansregeringens reformering av utnämningsspolitiken. Kompetenta kvinnor som tidigare inte kunnat konkurrera på samma villkor som män har kommit in i rekryteringsprocessen. Det är ett bevis på att öppna processer gynnar kvinnor. Näringslivet och dess valberedningar borde inse detta och följa Alliansregeringens exempel.

Även styrelserna i de statliga bolagen har en jämn könsfördelning. Klart sämre är könsfördelningen i de kommunala bolagens styrelser. Det har vi politiker ansvaret för att förändra. Allra sämst ställt är det i börsbolagens styrelser.

I Bolagskoden, börsbolagens egna regler för bolagsstyrning i svenska börsnoterade bolag, finns bestämmelsen att styrelserna ska ha en ändamålsenlig sammansättning präglad av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund samt att en jämn könsfördelning ska eftersträvas. Det är en utmärkt målsättning, men den måste också genomföras i praktiken.

Vi politiker står inför den stora utmaningen att förändra utnämningarna av representanter till de kommunala bolagens styrelser. Moderaternas kommunala samrådsgrupp bör därför ta fram riktlinjer för nomineringsprocessen. Näringslivet står inför samma utmaning med sina styrelser och valberedningar.

Vi vill att börsbolagen ska kompetensredovisa både styrelse, valberedningar och högre chefspositioner i sina årsredovisningar för att bättre belysa skillnaden mellan antalet kvinnor och män i ledande positioner. Därmed synliggörs ytterligare den skeva könsfördelningen med syfte att bolagen ska kunna förändra och förbättra förhållandena. Om inte börsbolagen fördubblat andelen kvinnor i styrelserna till 2014 kan det inte uteslutas att vi tvingas överväga ändringar i de regler som föreskriver vilken standard bolagsstyrel-

serna ska hålla. Dagens situation är inte acceptabel. I ett modernt mångfaldssamhälle kan inte ena könet ha monopol på den ekonomiska makten.

### **Moderaterna vill:**

- Förändra utnämningsprocessen av styrelserepresentanter i de kommunala bolagen i syfte att skapa jämn könsfördelning.
- Att börsbolagen ska kompetensredovisa både styrelse, valberedningar och högre chefspositioner i sina årsredovisningar för att bättre belysa skillnaden mellan antalet kvinnor och män i ledande positioner och motivera till förändring.

## **FRIHET OCH ANSVAR I FAMILJEN**

Barn har behov av en nära och tidig relation till båda sina föräldrar. Ett barn kan ha en nära relation, så kallad anknytning, till fler än en person och det är då viktigt att barnet får möjlighet att anknyta tidigt till båda sina föräldrar.

Kvinnor är de största förlorarna i ett ojämnt samhälle. I dag fungerar kvinnor och ses som huvudföräldrar, utnyttjar den största andelen föräldraledighet, arbetar mest deltid, vårdar sjuka barn och står för huvuddelen av det obetalda arbetet i hushållet. Konsekvensen är att kvinnor får lägre lön och sämre position på arbetsmarknaden. Hela samhället förlorar på detta. Kvinnor som är jämställda i arbetslivet men tar det största ansvaret i hemmet drabbas dessutom oftare av sämre hälsa.

Män är också förlorare i ett ojämnt samhälle. Många män vill i dag ha ett mer närvarande föräldraskap än deras egna pappor hade. Men samhället erbjuder inte den möjligheten fullt ut, vilket utgör ett strukturellt problem. Det är till exempel en vanlig missuppfattning att de så kallade "pappamånaderna" är den tid pappan har rätt till och att resten är "mammamånader". I själva verket rör det sig om två öronmärkta månader för varje förälder som inte kan överlåtas.

Tidningen Kamratposten har frågat flickor och pojkar i åldern 8-15 år vem barnen helst pratar med när de blir ledsna. Hela 40 procent helst blir tröstade av mamma. 10 procent av pojkarna vill prata med pappa och bara 5 procent av flickorna. Pappa är den sista flickorna och pojkarna vänder sig till. Varför är det så? Barnen väljer naturligtvis att anförtro sig till någon de har en nära relation till. Men om pappa inte tar lika stor del i ansvaret för och har närhet till barnet så kommer han inte att bli en tröstande och närvarande förälder.

Det är i dag vanligare att mamman än pappan engagerar sig i ett barns skola och förskola, pratar med personalen och på så sätt påverkar viktiga delar av barnets uppväxt. Detta kan föräldrarna förändra, men det blir svårare om inte pappan redan från början har en nära relation till barnet.

I familjer där pappan har varit föräldraledig är separationer mindre vanliga. Män som är föräldralediga har dessutom lägre dödlighet och färre sjukskrivningar. Att män som är föräldralediga i mer än en månad tenderar att ökat sin tid med hushållsarbete efter föräldraledigheten är en annan positiv effekt.

I dag bidrar tyvärr inte utformningen av den svenska föräldraförsäkringen till vare sig en jämställd arbetsmarknad, ett jämställt föräldraskap eller barnets rätt till båda sina föräldrar. Den generella utgångspunkten när det gäller olika typer av stöd från det allmänna sida till familjer borde vara att utbetalning ska ske enligt principen hälften till vardera föräldern. Detta bör gälla såväl utbetalningar ur socialförsäkringssystemen som rent generella bidrag från statens sida – exempelvis barnbidrag och vårdnadsbidrag. Staten ska vara könsneutral i förhållande till föräldrarna.

Jämställdhetsbonusen är ett steg på vägen. Däremot är det i dag möjligt att ett par som delat exakt lika på föräldrapenningen och fått full jämställdhetsbonus i själva verket har fördelat den faktiska föräldraledigheten så att mamman varit hemma i tio månader och pappan i sex. Detta eftersom kvinnor oftare utnyttjar möjligheten att ta ut del av dag eller färre föräldrapenningdagar jämfört med tiden de faktiskt är föräldralediga. Män tar i stället oftare ut föräldrapenning utifrån faktisk ledighet. En anledning till detta är att män oftast är föräldralediga under den senare delen av föräldraledigheten då det, från och med barnets ettårsdag, krävs att full föräldrapenning tas ut för att föräldrarna ska kunna behålla sin SGI-nivå.

När de individualiserade månaderna infördes i Sverige ökade pappornas andel av föräldrapenningsuttaget hastigt till 21 procent. Och på den nivån har utvecklingen avstannat. Det är uppenbart att införandet av pappa- och mammamånader har spelat en avgörande roll för att ta oss närmare målet om ett delat föräldraansvar. Moderaterna står bakom dagens system med två månader reserverade för varje förälder men anser att det behövs göras mer för att stärka incitamenten för att dela lika på föräldraledigheten.

Vi vill att jämställdhetsbonusen förenklas, förstärks och kopplas till den reella föräldraledigheten i stället för den uttagna föräldrapenningen.

Den tillfälliga föräldrapenningen (VAB) tas till två tredjedelar ut av kvinnor. För att minska skillnaderna mellan mäns och kvinnors VAB-uttag föreslår vi att en jämställdhetsbonus utvecklas och införs även när det gäller uttag av VAB-dagar.

Vi vill att barnbidraget ska delas lika mellan föräldrar med gemensam vårdnad. I dag utbetalas barnbidraget till mamman om inte föräldrarna gemensamt anmäler annat. Det är en viktig principfråga - staten ska vara könsneutral i förhållande till föräldrarna.

Ökad jämställdhet i familjen ger ökad livskvalitet, ökad reell valfrihet, bättre hälsa, ökad nativitet och, framför allt, tryggare barn.

### **Moderaterna vill:**

- Förenkla, förstärka och knyta jämställdhetsbonusen till reell föräldraledighet och inte uttagen föräldrapenning.
- Införa en jämställdhetsbonus för uttag av tillfällig föräldrapenning.
- Att barnbidraget delas lika mellan föräldrar med gemensam vårdnad.

## **JÄMSTÄLLDHET MELLAN SEPARERADE FÖRÄLDRAR**

Ansvar för att ge barn en god uppväxt efter en separation kan oftast bara tas av föräldrarna själva. Det spelar egentligen ingen roll vad en domstol dömer till om föräldrarna inte klarar av att hantera vardagen själv. Tvister om vårdnad, boende och umgänge är spegelbilden av hur det ser ut på jämställdhetsområdet och i vilken mån föräldrarna har tagit ansvar för sitt barn.

I stället för destruktiva och upp slitande vårdnadstvister vill vi ge föräldrar bättre stöd att själva lösa konflikten och få med sig verktyg för att hantera framtida meningsskiljaktigheter. Kvalificerad medling och förbättrade samarbetsamtal bör därför erbjudas föräldrar i ett tidigare skede som ett alternativ till en påfrestande process. Kompetensen i jämställdhetsfrågor bör stärkas hos dem som jobbar med problem som anknyter till barn och föräldrar.

Ibland kan ändå inte en tvist i domstol undvikas. Processreglerna bör utformas så att rättegångar i vård-

nadstvister tydligt fokuserar på barnets bästa och samförståndslösningar i stället för att förstärka föräldrarnas konflikt.

Det är också viktigt att det finns tydlig och lättillgänglig information med förslag till lösningar och råd i familjefrågor för alla familjer. Detta för att familjen i god tid ska kunna göra medvetna val. Val som får långsiktiga konsekvenser för jämställdheten i deras familj såsom bland annat fördelning av föräldraledigheten, hushållsarbetet och ekonomin.

### **Moderaterna vill:**

- Kvalificerad medling och förbättrade samarbetsamtal ska erbjudas föräldrar i ett tidigare skede.
- Stärk jämställdhetskompetensen hos dem som jobbar med problem som anknyter till barn och föräldrar
- Processreglerna bör utformas så att rättegångar i vårdnadstvister tydligt fokuserar på barnets bästa och samförståndslösningar i stället för att förstärka föräldrarnas konflikt.
- Tydlig och lättillgänglig information med förslag till lösningar och råd i familjefrågor ska finnas att tillgå för alla familjer.

## **FRISKARE KVINNOR OCH MÄN**

Kvinnor har cirka 50 procent högre genomsnittligt antal sjukförsäkringsdagar än vad män har. Orsakerna kan variera men forskare har identifierat några faktorer som ökar risken för att bli långtidssjukskriven: att vara underställd ett dåligt ledarskap, en låg närvaro på arbetsplatsen på grund av långa perioder av deltidsarbete i kombination med huvudsakligt ansvar för familj och barn vid föräldraledighet och vård av sjuka barn. Ytterligare faktorer är upplevelsen av inlåsning på en specifik arbetsplats, i en arbetsuppgift eller i ett yrke samt läkarbesök som resulterar i sjukskrivning utan någon aktiv plan för rehabilitering.

Många kvinnodominerande arbetsplatser kännetecknas av att det är svårt att ha något inflytande över de egna arbetstiderna och arbetsuppgifterna. Särskilt inom vård- och omsorgsyren, är tidsbegränsade anställningar, obekväma arbetstider och detaljstyrda arbetsuppgifter vanliga. I en doktorsavhandling från Sahlgrenska akademien konstateras att många kvinnor är så pass stressade på sitt arbete att de får psykiska och fysiska besvär som leder till sjukskrivning. Som skäl till stress anges konflikter, lågt inflytande och otydlig organisation. Som arbetsgivare i välfärdssektorn har vi politiker ansvar för att det inom kommuner och landsting erbjuds möjligheter för arbetstagare att påverka arbetets innehåll, arbetsmiljön samt arbetstidens förläggning och omfattning

Vi vill fortsätta förebygga ohälsa och förhindra att sjuka blir ännu sjukare och i stället göra det möjligt för människor att snabbare bli friska och sedan fortsätta vara friska genom att se till att de får adekvat behandling i stället för slentrianmässig sjuk-skrivning. Det finns naturligtvis människor som har så svåra sjukdomar att något annat än sjukskrivning eller förtidspension är fullständigt otänkbart.

### **Moderaterna vill:**

- Arbeta för att det inom kommuner och landsting erbjuds möjligheter för arbetstagare att påverka arbetets innehåll, arbetsmiljön samt arbetstidens förläggning och omfattning.
- Fortsätta förebygga ohälsa och förbättra möjligheterna att bli frisk genom att se till att erbjuda adekvat behandling i stället för slentrianmässig sjukskrivning.

## LIKVÄRDIG VÅRD FÖR KVINNOR OCH MÄN

Kvinnor och män ska behandlas likvärdigt av sjukvården. Jämställd vård kan innebära lika, men också olika vård. I vissa fall är de medicinska behoven samma för kvinnor och män men sjukvården ger olika vård. I andra fall kan det vara rätt att ge kvinnor annan vård än männen. I dessa fall ger sjukvården ofta ändå samma vård oavsett kön.

Kvinnor blir oftare feldiagnostiserade och felopererade än män. Kvinnor får ofta vänta längre på läkartid. Kvinnor är sjukare när de väl får vård än män. Kvinnor har sämre tillgång till vård än män. Däremot drabbar vårdinfektioner oftare män än kvinnor.

Jämställd vård handlar också om hur kvinnor och män från andra delar av världen i vissa fall särbehandlas i vården. Kvinnor med utomeuropeiskt ursprung drabbas mycket oftare av förlossningskomplikationer än svenskfödda kvinnor. Föreställningar om kön och fördomar om sexuell läggning kan också medföra att vissa patientgrupper missgynnas vid bemötande och behandling.

Att det finns så många skillnader mellan kvinnor och män i vården beror oftast inte på medvetna val. Det är därför det är viktigt att synliggöra skillnaderna och medvetandegöra såväl patienter som medarbetare i vården om detta.

Kunskapen om skillnaderna måste spridas, inte minst inom vården och på vårdutbildningarna. Därför vill vi integrera utbildning om lika bemötande och genusperspektiv i vårdutbildningarna såväl som i fortbildningsprogram. Vi vill också öka användningen av öppna kvalitativa jämförelser inom vården för att bättre kunna följa upp det kvalitativa arbetet. Analyserna av hälso- och sjukvårdens verksamhetsuppföljningar bör i högre grad bygga på könsuppdelad statistik och behöver också inkludera andra aspekter av jämlikhet, till exempel socioekonomi och etnicitet.

Om man skall uppnå en lika vård för kvinnor och män är det viktigt att medicinsk forskning omfattar båda könen. Därför vill vi inrätta fler fasta forskartjänster som inriktar sig på forskning kring vårdens bemötande och behandling av kvinnor och män, sjukdomar och symptom som främst drabbar kvinnor samt skillnader mellan kvinnors och mäns behov av läkemedel.

### **Moderaterna vill:**

- Integrera utbildning om lika bemötande och genusperspektiv i vårdutbildningarna såväl som i förekommande fortbildningsprogram.
- Öka användningen av öppna kvalitativa jämförelser inom vården för att bättre kunna följa upp det kvalitativa arbetet. Analyserna av hälso- och sjukvårdens verksamhetsuppföljningar bör i högre grad bygga på könsuppdelad statistik och behöver också inkludera andra aspekter av jämlikhet, till exempel socioekonomi och etnicitet.
- Inrätta fler fasta forskartjänster som inriktar sig på forskning kring vårdens bemötande och behandling av kvinnor och män, sjukdomar och symptom som främst drabbar kvinnor samt skillnader mellan kvinnors och mäns behov av läkemedel.