

Ärende LED 2018/57 handling 5

S2017/07382/FST

Socialdepartementet

s.registrator@regeringskansliet.se

s.fst@regeringskansliet.se

Yttrande över betänkandet Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen (SOU 2017:101)

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har anmodats att yttra sig över ovanstående betänkande. DO avgränsar yttrandet till frågor av relevans utifrån myndighetens verksamhetsområde.

Sammanfattning

DO välkomnar förslag som främjar ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. DO ser därför positivt på många av utredningens förslag som bedöms kunna bidra till en mer jämn fördelning av föräldrapenninguttaget, vilket i sin tur främjar jämställdheten på arbetsmarknaden. DO anser dock att starka skäl talar för en individualisering av föräldraförsäkringen, utan möjlighet att avstå dagar.

Ett utökat skydd för kvinnor med graviditetspenning

DO tillstyrker förslaget att tiden med graviditetspenning ska förlängas. DO delar vidare utredningens bedömning att gravida kvinnors behov av graviditetspenning bör utredas vidare.

Föräldrapenning fram till barnets treårsdag

DO avstyrker förslaget. Redan med nuvarande regler finns en åldersgräns vid barnets fyraårsålder. Regeln infördes för barn födda från och med den 1 januari 2014 och en utvärdering av denna bestämmelse är således inte möjlig att göra förrän 2018. DO ställer sig därför frågande till genomförandet av en ändring innan den nuvarande åldersgränsen har utvärderats och dess konsekvenser har analyserats utifrån ett icke-diskrimineringsperspektiv.

Förväntningar och normer påverkar

Att kvinnor de facto tar ut majoriteten av dagarna blir tydligt i Försäkringskassans statistik. Under 2016 betalades 27 procent av alla

föräldrapenningdagar och 38 procent av dagarna för vård av barn inom den tillfälliga föräldrapenningen ut till män.¹

Som utredningen också konstaterar, riskerar rådande normer och förväntningar avseende fördelningen av föräldraledigheten att leda till diskriminering på individnivå. I sammanhanget vill DO även betona att en arbetsgivare som under en rekryteringssituation väljer bort en 30-årig kvinna eftersom arbetsgivaren förutsätter att hon snart kommer att bli gravid och vara frånvarande från jobbet under en lång period, diskriminerar kvinnan av skäl som har samband med kön, vilket är förbjudet enligt diskrimineringslagen.

Sociala normer och förväntningar kring föräldraskap och kön drabbar även män. Medan kvinnor förväntas vara frånvarande från arbetsmarknaden, förväntas män vara närvarande. Och i enlighet med vad utredningen också påtalar, kan detta göra det svårare för män att vara borta från arbetet, och påverka löne- och karriärutvecklingen då fäder återkommer till arbetet.²

Utifrån DO:s samlade kunskap är dessutom missgynnanden i samband med föräldraledighet vanligt förekommande. Detta drabbar såväl kvinnor som män, men givet att kvinnor tar ut en större andel av föräldraledigheten drabbas de i högre grad.

Ett icke jämställt uttag medför negativa konsekvenser

I enlighet med vad utredningen och åtskilliga rapporter visar, står det vidare klart att snedfördelningen i uttaget av föräldrapenning och föräldraledighet medför negativa konsekvenser för kvinnor i form av sämre löneutveckling, karriärmöjligheter och lägre pension.³

En jämn fördelning av föräldraledigheten skulle bidra till en mer jämn fördelning av betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män och till att föräldrar på lika villkor har möjlighet att kombinera barn och förvärvsarbete. En jämn fördelning är också bra utifrån ett barnperspektiv då barnet ges möjlighet till en nära och god relation till alla sina föräldrar/vårdnadshavare.

Mycket talar för en individualisering

Den nuvarande regleringen, där föräldrarna får fördela merparten av dagarna fritt mellan sig, men där mönstret är tydligt att kvinnor tar ut den största delen, medför alltså betydande och negativa konsekvenser för kvinnor och mäns livsvillkor.

¹ Se SOU 2017:101, s. 344.

² Se SOU 2017:101, s. 246 och SOU 2014:28, s. 189 f.

³ Se SOU 2017:101, s. 757, Albrecht, J., Skogman Thoursie, P. och Vroman, S. (2015). *Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige*, Rapport 2015:1, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering och Ds 2016:19.

Ytterligare reserverade månader är den åtgärd som har haft någon effekt på fördelningen av föräldrapenningdagarna mellan kvinnor och män.⁴ DO bedömer därför att utformningen av föräldraförsäkringen och en individualisering av densamma kan bidra till ökad jämställdhet.

DO:s slutsatser

Utifrån de utgångspunkter som DO har att bevaka anser myndigheten därför att starka skäl talar för en individualisering av föräldraförsäkringen. Vid en eventuell fortsatt beredning av en individualisering av föräldraförsäkringen måste dock frågan om möjligheten till undantag från en strikt individualisering beaktas, till exempel med anledning av olika familjekonstellationer och utifrån ett barnperspektiv.

Beslut i detta ärende har fattats av Agneta Broberg efter utredning och förslag från Anna Ericsson. I den slutliga handläggningen har också enhetschefen Lovisa Strömberg deltagit.

Agneta Broberg
Diskrimineringsombudsman

Anna Ericsson
Utredare

⁴ Se SOU 2017:101, s. 252.