

Motion till riksdagen 2013/14:C453

av **Kerstin Nilsson m.fl. (S)**

Jämställdhetsredovisning i årsredovisningen

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anføres i motionen om jämställdhetsredovisningar i årsredovisningar.

Motivering

Idag finns krav på målinriktat arbete för arbetsgivare i diskrimineringslagen (2008:567), kapitel 3. Lagen ställer krav på att alla arbetsgivare ska arbeta målinriktat och planmässigt för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

För arbetsgivare med 25 eller fler anställda finns krav på att vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan. Som underlag för jämställdhetsplanen ska rådande förhållanden kartläggas. Alla arbetsgivare har också krav på sig att kartlägga och analysera löner och praxis kring lönesättning vart tredje år. För arbetsgivare med 25 anställda eller fler ska kartläggningen och analysen dokumenteras och en handlingsplan för jämställda löner tas fram.

Dagens krav i diskrimineringslagen är långt ifrån tillräckliga.

I nuvarande årsredovisningslag från 1995 stipuleras i detaljerad form innehåll och format för redovisning av ett företags aktiviteter. Endast en paragraf, nämligen 18 och tillhörande 18 b i kapitel 5 om tilläggsupplysningar behandlar någon form av jämställdhetsaspekt. Under denna paragraf skall företag med tio eller fler anställda redovisa antalet personal samt även personer i ledande befattning uppdelat på kön.

En mer djuplodande redovisning hade varit önskvärd som även beskriver den sociala situationen för män och kvinnor. Förslagsvis ska könsuppdelad lönestatistik, sjukfrånvaro och föräldraledighet kunna krävas, liksom en eventuell åtgärdsplan om skillnaderna kan anses omotiverat stora.

Fel! Okänt namn på

En detaljerad redovisning synliggör för arbetsgivaren skillnader mellan lön och arbetsvillkor mellan könen och möjliggör ett bättre faktaunderlag för diskussioner om värdering av olika arbetsgrupper som är ensidigt dominerade, exempelvis hur lönesätta vaktmästare kontra undersköterskor.

Utredningsmaterial från bland annat Tillväxtverket indikerar att jämställdhet ökar produktiviteten hos företagen. En redovisning som den föreslagna ovan skulle därmed kunna fungera som ett hjälpmedel att uppnå detta.

För att förstärka företagens jämställdhetsarbete vore det av värde att en jämställdhetsredovisning med bland annat uppgifter om könsuppdelad lönestatistik, sjukfrånvaro och föräldraledighet skall ingå i årsredovisningar för bolag som omfattas av 5 kap. § 18 årsredovisningslagen.

Stockholm den 3 oktober 2013

Kerstin Nilsson (S)

Carina Adolfsson Elgestam (S)

Eva-Lena Jansson (S)

Kerstin Haglö (S)

Marie Nordén (S)

Sara Karlsson (S)

Carina Hägg (S)

Kerstin Engle (S)

Lena Sommestad (S)

Monica Green (S)

Åsa Lindestam (S)