

Motion till riksdagen 2010/11:A415

av **Josefin Brink m.fl. (V)**

Krav på aktivt jämställdhetsarbete i arbetslivet

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen beslutar vad som anförs i motionen om att arbetsgivare ska upprätta jämställdhetsplan och genomföra lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställda löner varje år.
2. Riksdagen beslutar vad som anförs i motionen om undantag från lagens krav.

Motivering

I januari 2009 trädde den nya sammanhållna diskrimineringslagen i kraft. Lagförslaget grundades på slutbetänkandet ”En sammanhållen diskrimineringslagstiftning” (SOU 2006:22) som lämnades av Diskrimineringskommittén år 2006. Den nya lagstiftningen innebar en kraftig försvagning av kraven på förebyggande arbete på jämställdhetsområdet.

Den nya lagen sänkte kraven på arbetsgivarna att upprätta jämställdhetsplaner, lönekartläggning och handlingsplan för att åtgärda osakliga löneskillnader som beror på kön. Detta systematiska förebyggande arbete behöver nu bara genomföras vart tredje år, i stället för som tidigare varje år. Arbetsgivare med färre än 25 anställda är dessutom helt undantagna från kravet på att upprätta jämställdhetsplaner, lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.

Det betyder att drygt en miljon anställda, vilket motsvarar en fjärdedel av alla anställda, inte längre omfattas av lagens krav på systematiskt jämställdhetsarbete.

Regeringen motiverade försvagningen av lagens krav med att de ville minska den administrativa bördan för företagarna. Det är en minst sagt tvivelaktig motivering. Det lagstadgade förbudet mot diskriminering på grund av kön är ett åtagande i enlighet med internationella konventioner och kan inte

Fel! Okänt namn på

relativiseras. Att ge arbetsgivare fri brevid att fortsätta diskriminera kvinnor i arbetslivet för att det innebär mindre krångel är helt enkelt inte legitimt.

Ska vi uppnå målet om ett arbetsliv fritt från könsdiskriminering måste staten ställa krav på arbetsgivare att arbeta aktivt för att undanröja de strukturer och rutiner som orsakar och upprätthåller diskrimineringen. Den administrativa bördan som följer av det måste betraktas som en naturlig del av det ansvar arbetsgivarskapet innebär.

De granskningar som tidigare JämO genomfört av tusentals arbetsgivare visar tydligt att de arbetsplatser som upprättat och följt ambitiösa jämställdhetsplaner och lönekartläggningar lyckats betydligt bättre än andra med att förebygga diskriminering och skapa jämställda arbetsplatser.

Det kan inte heller betraktas som någon större börda för arbetsgivare att årligen följa upp och förnya jämställdhetsplan och lönekartläggning. Med tanke på att årliga lönerrevisioner genomförs på alla arbetsplatser faller det sig tvärtom naturligt att också uppdatera det systematiska jämställdhetsarbetet varje år.

Vänsterpartiet anser mot bakgrund av det anförda att arbetsgivare ska vara skyldiga enligt lag att upprätta jämställdhetsplaner, lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner varje år. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Vi anser vidare att det nuvarande undantaget för arbetsgivare med upp till 25 anställda är alltför omfattande. De allra minsta företagen kan dock även fortsättningsvis undantas från lagens krav. Möjligheten för såväl arbetsgivare som arbetstagare att ha överblick över verksamheten och lönesättningen i företag med ett fåtal anställda kan rimligen tillgodoses utan formella planer och kartläggningar. Vi föreslår därför att företag med färre än tio anställda även fortsättningsvis undantas från lagens krav. Mot bakgrund av det anförda anser vi att arbetsgivare med färre än tio anställda ska undantas från lagens krav på årliga jämställdhetsplaner, lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 22 oktober 2010

Josefin Brink (V)

Ulla Andersson (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)

Christina Høj Larsen (V)

Rossana Dinamarca (V)

Jacob Johnson (V)