

Kommittémotion

Motion till riksdagen 2015/16:3388

av Paula Bieler och Sven-Olof Sällström (båda SD)

med anledning av prop. 2015/16:135 Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag där den ordning med löpande dokumentation som föreslås i propositionen ersätts med nuvarande lösning med krav på handlingsplaner och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen beslutar att anta regeringens förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567) med den ändringen att 3 kap. 14 § utgår samt därutöver de ändringar som framgår av bilaga 1 i motionen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag där kravet på att främja en jämn könsfördelning slopas, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.

Motivering

I propositionen föreslås ändringar i diskrimineringslagen (2008:567). Ändringarna innebär att arbetet med aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet ska omfatta samma diskrimineringsgrunder som diskrimineringsförbudet och att en förklaring av uttrycket aktiva åtgärder införs. Ett övergripande ramverk för arbetet med aktiva åtgärder anvisas, medan utformningen av de konkreta åtgärderna överlämnas till arbetsgivare respektive utbildningsanordnare att utforma i samverkan med arbetstagare respektive studenter, elever och barn.

Det nuvarande kravet på lönekartläggning för jämställda löner kvarstår och det föreslås att en sådan kartläggning ska genomföras årligen. När det gäller formerna för dokumentationen av arbetet föreslås att dagens krav på särskilda planer ersätts med ett allmänt krav på skriftlig dokumentation. Kravet på skriftlig dokumentation vid lönekartläggningen ändras till att omfatta företag med minst 10 arbetstagare i stället för dagens 25. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2017.

Allmänna reflektioner

Sverigedemokraterna välkomnar i stort att diskrimineringslagstiftningen regelbundet ses över och ambitionen att arbetet mot olika former av diskriminering fortgår.

Partiet har vid ett antal tillfällen och i olika format lyft behovet av att bredda och utveckla de diskrimineringsgrunder som omfattas av lagstiftning såväl som insatser, exempelvis genom att tydligare motverka även diskriminering gentemot majoritetsbefolkningen, stärka synskadades rätt till sitt skriftspråk och förbättra lönebidraget till personer med funktionsnedsättningar. I samtliga fall har vi tydligt utgått från att åtgärder mot diskriminering aldrig får ske i formen av ny diskriminering, varför vi motsatt oss alla former av kvotering. När det gäller arbetet för jämställdhet på arbetsmarknaden har vi samtidigt varit med och säkerställt tillkännagivanden om att lönekartläggningar bör ske årligen i stället för, som idag, vart tredje år. Mot bakgrund av detta välkomnar vi att detta nu föreslås bli verklighet.

Sverigedemokraterna noterar samtidigt att det nya förslaget till tredje kapitel till stor del är utformat så att aktiva åtgärder, mot diskriminering i allmänhet och olika lönebildning mellan könen specifikt, förväntas vara nödvändiga generellt då det ställs krav på deras införande, uppföljning och dokumentering. För oss är detta en tydlig förskjutning från de tidigare kraven på kartläggningar av situationen och handlingsplaner som förvisso uppdateras regelbundet till en situation där det dagliga arbetet i olika företag påverkas och den administrativa bördan ökar obefintligt. Vi vill också poängtera risken, och det orimliga i, att fokus kan flyttas från faktiska åtgärder till administrativt arbete då vitesföreläggande kopplas till bristande dokumentation och på förhand fastställda krav på åtgärdstyper snarare än identifiering av problem och lösandet av dessa.

Förslag till ändringar

Mot bakgrund av ovanstående föreslår Sverigedemokraterna att paragraf 14 i kapitel 3 ska strykas, samt att hänvisningar till denna i övriga delar av lagen ändras i enlighet med detta.

Vidare anser vi att nuvarande lösningar med krav på handlingsplaner vore att föredra framför de i propositionen föreslagna kraven dokumentation, samt att dessa inte med nödvändighet ska behöva uppdateras årligen utan på förekommen anledning, dock minst vart tredje år. Regeringen bör därför skyndsamt återkomma med förslag på uppdaterade skrivningar där sådana handlingsplaner efterfrågas.

Fram till dess att så sker är det dels vår mening att bristande dokumentation inte ska föranleda vite, dels att dokumentationen för företag inte ska behöva ske årligen och löpande, utan sammanställas på förekommen anledning dock minst en gång vart tredje år. Vi anser vidare att endast företag med 25 eller fler anställda ska omfattas.

Slutligen vill vi påtala att SD vid flertalet tillfällen varit tydliga med ståndpunkten att det inte nödvändigtvis är problematiskt att kvinnor och män gör olika livs- och yrkesval, förutsatt att det är fria val och att det finns utrymme för enskilda att bryta mot normen. Det är enligt oss inte fördelningen av män respektive kvinnor på olika delar av arbetsmarknaden som bör stå i fokus, utan huruvida det finns goda och verkliga möjligheter för varje individ att söka sin plats på arbetsmarknaden och att villkor i arbetslivet inte ska påverkas av personers kön, vare sig det sker genom direkt diskriminering eller genom att likvärdiga arbeten men i kvinno- respektive mansdominerade branscher värderas och behandlas olika. Därmed ser vi inte heller det som nödvändigt, eller ens eftersträvansvärt, att främja en jämn könsfördelning. I stället bör tydligt fokus på att motarbeta faktisk och fastställd diskriminering säkras. Vi vill därför att regeringen snarast återkommer med ett förslag där kravet på att främja en jämn könsfördelning, som återfinns i 3 kap. 7 §, slopas

Regeringens förslag

Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7, 9, 10, 11, 12, 12 a, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 16, 17, 18 eller 20 § får inte utsätta en enskild person för

Föreslagen lydelse

2 kap.

19 §

Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7, 9, 10, 11, 12, 12 a, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 15, 16, 17 eller 19 § får inte utsätta en enskild person för

repressalier på grund av att han eller hon

1. anmält eller påtalat ett sådant handlande,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat.

repressalier på grund av att han eller hon

3 kap. 13 §

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska *under året* skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–10 §§.

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska *på förekommen anledning dock minst vart tredje år* skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,
3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8–10 §§,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur *föregående års* planerade åtgärder har genomförts, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

6. en redovisning och utvärdering av hur *senast* planerade åtgärder har genomförts, och

15 §

Med utbildningsanordnare avses i detta kapitel den som bedriver

1. utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800),
2. utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), eller
3. utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

Utbildningsanordnarens arbete med aktiva åtgärder.

14 §

Med utbildningsanordnare avses i detta kapitel den som bedriver

1. utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800),
2. utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), eller
3. utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.

Utbildningsanordnarens arbete med aktiva åtgärder.

16 §

Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§.

15 §

Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§.

17 §

Arbetet med aktiva åtgärder hos en utbildningsanordnare som avses i 15 §

16 §

Arbetet med aktiva åtgärder hos en utbildningsanordnare som avses i 14 §

2 och 3 ska omfatta

1. antagnings- och rekryteringsförfarande,
2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,
3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
4. studiemiljö, och
5. möjligheter att förena studier med föräldraskap.

18 §

Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket.

19 §

I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 15 § och med anställda i verksamheten.

20 §

Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 17 §.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 19 § fullgörs.

2 och 3 ska omfatta

1. antagnings- och rekryteringsförfarande,
2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,
3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
4. studiemiljö, och
5. möjligheter att förena studier med föräldraskap.

17 §

Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket.

18 §

I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 14 § och med anställda i verksamheten.

19 §

Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 15 och 17 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 14 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 16 §.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 17 §, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 18 § fullgörs.

4 kap.

5 §

Den som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 16, 17 eller 18 §, lämna information enligt 3 kap. 12 § eller dokumentera enligt 3 kap. 13, 14 eller 20 § får föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande

Den som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 15, 16 eller 17 § eller lämna information enligt 3 kap. 12 § får föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande ska förenas med vite och meddelas av

ska förenas med vite och meddelas av Nämnden mot diskriminering efter framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet får riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4–9 och 12–14 §§.

I framställningen ska det anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Nämnden mot diskriminering efter framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet får riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4–9 och 12 §§.

Paula Bieler (SD)

Sven-Olof Sällström (SD)