

Motion till riksdagen 2020/21:2443

av **Marlene Burwick (S)**

Jämställda löner och jämställdhetscertifiering

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för jämställda löner och överväga jämställdhetscertifiering och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Sverige är ett av världens mest jämställda länder men löneskillnaderna mellan kvinnor och män är fortfarande för stora och utvecklingen går alldeles för långsamt framåt.

År 2018 uppgick enligt Medlingsinstitutet skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga månadslöner i Sverige till 10,7 %. Av den totala skillnaden på 10,7 % saknas saklig grund för 4,4 %, vilket tydligt visar att kvinnor diskrimineras i lönesättningen. Detta sker trots att det enligt diskrimineringslagen är olagligt.

Sedan 2017 är alla arbetsgivare skyldiga att genomföra årliga lönekartläggningar för att motverka osakliga löneskillnader. Kartläggningen ska redovisa vilka aktiva åtgärder som ska antas för att utjämna den utredda löneskillnaden. Granskningar visar dock att arbetsgivare inom både privat och offentlig sektor brister i sin lönekartläggning.

Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att kontrollera att arbetsgivare följer kraven på lönekartläggning och ska i första hand uppmuntra arbetsgivare att frivilligt följa lagen om aktiva åtgärder. I de fall då detta inte har effekt så finns även möjlighet att förelägga arbetsgivare med vite. Möjligheten att ansöka om vitesföreläggande har dock utnyttjats i begränsad utsträckning sedan år 2009 då lagen trädde i kraft. Det finns därför ett behov av att rikta sanktioner och tillsyn mot de verksamheter som inte fullföljer kraven om lönekartläggning.

Inte heller påföljderna för fortsatt lönediskriminering är tillräckliga. Arbetsdomstolen har endast tagit upp tio fall av lönediskriminering på grund av kön sedan 1980-talet. För att ytterligare uppmärksamma arbetsgivares jämställdhetsarbete bör en jämställdhetscertifiering införas som företag och myndigheter kan erhålla om de kan

visa att de ger kvinnor och män lika mycket betalt för samma arbete. Ett land som redan infört en sådan certifiering är Island som idag har världens mest jämställda löner.

Island har som första land i världen stiftat en lag som tvingar arbetsgivare att bevisa att de inte lönediskriminerar. Genom den nya jämnlönelagen som trädde i kraft 2018 ska kvinnors och mäns inkomster bli helt jämställda. Den isländska lagen kräver att arbetsgivare med fler än 25 anställda kan bevisa att kvinnor och män får lika lön för lika arbete. Då får företaget en jämställdhetscertifiering, en märkning liknande t.ex. svanenmärkningen. Arbetsgivaren har skyldighet att följa lagen, och bötfälls om det visar sig att män och kvinnor inte får jämställda löner.

Det är framförallt när det gäller repressalier som lagarna i Sverige och Island skiljer sig åt. I Sverige är det den som diskrimineras som måste driva ett diskrimineringsfall. På Island är det arbetsgivaren som måste bevisa att lagen följs för att bli certifierad och inte bötfälld. Den isländska jämnlönelagen skapar alltså incitament för företagen att själva driva på jämställda löner. Den isländska lagen är en tydlig signal. Genom lagen markerar Island sitt ställningstagande mot strukturer som påverkar kvinnors löneutveckling negativt.

Lagen är dessutom en gemensam överenskommelse mellan fackförbund, arbetsgivarorganisationer och regering – en uppgörelse som också skulle kunna fungera inom ramen för den svenska modellen. Den svenska modellen har varit central för jämställdheten men behöver utvecklas och vässas ytterligare för att möta jämställdhetsutmaningarna. Om vi vill få bort strukturella löneskillnader på grund av kön krävs progressiva och modiga åtgärder.

Marlene Burwick (S)