

Motion till riksdagen
2009/10:A3

av Ulf Holm m.fl. (mp)
med anledning av skr. 2008/09:198

En jämställd arbetsmarknad —
regeringens strategi för jämställdhet
på arbetsmarknaden och i
näringslivet

Innehållsförteckning

Inledning	3
Jämställda löner.....	3
Lönekartläggningar – ett effektivt medel för jämställda löner	4
Rätt till heltid och möjlighet till deltid	5
Förbättra anställningsvillkoren för kvinnor.....	6
Avskaffa kvinnors obetalda arbete	7
Bryt den könssegregerade arbetsmarknaden	7
Främja kvinnors företagande.....	9
Barnomsorg på kvällar och helger	9
Kvotering till bolagsstyrelser	9

Fel! Okänt namn på

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lönekartläggningar ska genomföras varje år.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att planer för jämställda löner och för jämställdhetsarbete ska upprättas och följas upp årligen på arbetsplatser med minst tio anställda.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen ska ta ett initiativ till handslag med de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna för att få bort könsrelaterade löneskillnader.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att heltidsanställning ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att jämställda löner ska uppnås i första hand i den politiskt styrda offentliga sektorn, men också på arbetsmarknaden i övrigt.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa jämställdhetsintegrering i utbildningsmetodiken och pedagogiken.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att studie- och yrkesvägledarens roll måste uppgraderas och ges större utrymme för att stödja ungdomars utbildningsval i syfte att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en lagstiftning som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att använda sig av anställningsformen tidsbegränsad anställning.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en tredelad föräldraförsäkring.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om införandet av avidentifierade anställningsansökningar.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om insatser för att främja kvinnors företagande, bl.a. genom starta-eget-bidrag och entreprenörskurser för unga kvinnor.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kriterier och procedurer för statliga lån, krediter, bidrag och subventioner ska utvärderas ur ett jämställdhetsperspektiv.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa rätt till barnomsorg på obekväma arbetstider.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en lag om kvotering av bolagsstyrelser som kräver att minst 40 % av vardera könet är representerat bland styrelseledamöterna i bolagsstyrelser.

Inledning

En uppföljning av handlingsplanen för en jämställd arbetsmarknad är efterlängtat, eftersom det var de rödgröna partierna som tog initiativ till denna förra mandatperioden. Sedan dess tycks frågan ha legat i träda under den nuvarande borgerliga regeringen. Regeringen beskriver i sin handlingsplan mycket väl hur statistiken från Statistiska Centralbyrån talar sitt entydiga språk: kvinnor diskrimineras på grund av sitt kön på alla nivåer genom arbetslivet, något som dessutom får konsekvenser för kvinnors liv i övrigt gällande bl.a. en högre andel långtidssjukskrivningar, mindre inflytande i näringslivet samt lägre pensioner. Kvinnor utför 25 % mer obetalt arbete i hemmen än män, enligt Statistiska centralbyrån (På tal om män och kvinnor, SCB, 2008). Regeringen verkar fortfarande tro att problem på en strukturell nivå kan lösas med individuella lösningar. Det tror inte Miljöpartiet. Miljöpartiet föreslår därför åtgärder mot de strukturella problem som diskriminerar kvinnor. Så länge kvinnor inte får heltidsanställningar och tjänar mindre än män för samma arbete ska det vara offentliga arbetsgivares uppgift att komma med konkreta åtgärder. Miljöpartiet efterlyser därför fler åtgärder som riktar sig till män och särskilt förebyggande åtgärder mot diskriminering. Miljöpartiet välkomnar regeringens förslag att inrätta en arbetsgrupp för att analysera frågor om män och jämställdhet. Regeringens förslag för att bryta könsstereotypa yrkesval är även dessa goda i detta syfte.

Regeringen föreslår utbildningar för kvinnor som vill ta plats i styrelser. Tanken är god, men frågan är varför inte män utbildas i att ge plats åt de kompetenta kvinnor som redan finns och inte ges plats i dagens bolagsstyrelser på grund av mansdominansen.

Med detta sagt presenteras i övrigt Miljöpartiets förslag för en jämställd arbetsmarknad nedan.

Jämställda löner

Egen lön och möjligheter till egen försörjning handlar i grunden om möjlighet till självständighet och frihet. En lägre värdering av kvinnors arbete och yrkesval gör att kvinnor begränsas i löneutveckling och karriärmöjligheter och får lägre pension.

Kvinnors lägre lön och långsammare löneutveckling i kombination med huvudansvar för hem och familj är påtagliga faktorer i det icke jämställda samhället. Således är åtgärder för jämställda löner helt avgörande för att åstadkomma ett jämställt samhälle. Lönediskrimineringen är oacceptabel och ansvaret för hem och anhöriga bör delas jämställt.

Enligt SCB är kvinnors löner, sett till hela arbetsmarknaden, 84 % av männens löner. Hälften av denna löneskillnad kan förklaras av att kvinnor och män har olika utbildning, befattningsgrad, arbetstid och finns inom olika sektorer. Olikheter består exempelvis av att män i högre grad finns i

Fel! Okänt namn på

branscher med högre löneläge än kvinnodominerade branscher. Män finns på högre positioner än kvinnor och har därmed högre löner. Men om dessa skillnader räknas bort genom s.k. standardvägning av statistiken återstår fortfarande en löneskillnad mellan kvinnor och män på sju procentenheter som inte kan förklaras på annat sätt än att traditionellt kvinnliga arbeten värderas lägre och att lönesättande chefer bär på ojämslällda värderingar.

Det politiska systemet, riksdagen och landets kommun- och landstingsfullmäktige har ett direkt arbetsgivaransvar för de anställda och arbetsvillkoren i den offentliga sektorn. Löneskillnaden i kommunerna är ca 1 % och i landstinget och staten handlar det om ca 6 %.

Miljöpartiet verkar för att jämslällda löner i offentlig sektor ska åstadkommas. Att vi känner ett särskilt ansvar för den offentliga sektorn är naturligt då denna sektor är politiskt styrd. För även om de politiska församlingarna inte är direkt avtalslutande parter måste det ändå finnas ett arbetsgivaransvar för de människor som arbetar och verkar i vår sektor. Det kommer att krävas medel ur statens, kommunernas och landstingens budgetar för att klara uppdraget att säkerställa jämslällda löner. Vi i Miljöpartiet tar vårt ansvar och har i våra budgetmotioner anslagit medel för att påbörja vägen mot jämslällda löner.

Samtidigt krävs det ett ansvar ute i offentliga sektorns verksamheter. För lika viktigt som det är att skapa ekonomiska resurser är det att göra upp med attityder som innebär att män nästan alltid värdesätts mer än kvinnor. Varje lönesättande chef måste vidta konkreta åtgärder för att en gång för alla avskaffa könsrelaterad lönediskriminering.

Lönediskrimineringens avskaffande kommer dock aldrig att bli verklighet med ett ensidigt arbetsgivaransvar. Utan fackens aktiva medverkan är det omöjligt att få till stånd jämslällda löner. Tyvärr har fackens engagemang för att åstadkomma en verklig förändring generellt sett varit svag under lång tid, undantag finns dock. För den fackliga rörelsen innebär detta påfrestningar. Gamla mönster och traditioner måste rensas bort för att prioritera kvinnor framför män.

Såväl inom offentlig som privat sektor måste arbetsgivare ta sitt ansvar för jämslällda löner. Miljöpartiet anser att regeringen ska ta initiativ till ett handslag med de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna med målet att få bort könsrelaterade löneskillnader.

Lönekartläggningar – ett effektivt medel för jämslällda löner

Offentlig och privat sektor måste upprätta lönekartläggningar för att påvisa, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Detta tillsammans med planer för jämslällda löner och jämslälldhetsarbete är några av våra viktigaste verktyg i Sverige för att åtgärda ojämslällda löner.

Den borgerliga regeringen ändrade ordningen för detta arbete genom att införa starka församringar av lagens krav på upprättande av lönekartläggningar, planer för jämslällda löner samt jämslälldhetsarbete. Diskrimineringslagen

(som bl.a. ersätter jämställdhetslagen), trädde i kraft i januari 2009 och förändrar arbetsgivarnas förutsättningar att utföra lönekartläggningar. Den borgerliga regeringen ändrar regeln (3 kap. 10 § diskrimineringslagen) om lönekartläggning från att tidigare gälla alla arbetsgivares skyldighet att upprätta lönekartläggning varje år, till att enbart behöva genomföras vart tredje år.

Dessutom förändras kravet för upprättande av jämställdhetsplanen (3 kap. 13 § diskrimineringslagen) samt handlingsplanen för jämställda löner (3 kap. 11 § diskrimineringslagen) till att gälla enbart arbetsgivare med mer än 25 anställda där lönekartläggningen endast behöver genomföras vart tredje år. Innan förändringen skulle arbetsgivare med fler än tio anställda upprätta en jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner varje år. Denna försämring av jämställdhetslagens krav på jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner innebär att 20–25 % av arbetstagarna inte omfattas av jämställdhetsinsatser.

Detta innebär att 21 000 färre företag som har 300 000–350 000 anställda behöver upprätta en handlingsplan för jämställda löner och jämställdhetsplan.

Miljöpartiet vill återgå till den tidigare jämställdhetslagens krav om att arbetsplatser måste upprätta lönekartläggningar varje år. Vi vill också att planer för jämställda löner och jämställdhetsarbete ska upprättas varje år på arbetsplatser med fler än tio arbetstagare.

Rätt till heltid och möjlighet till deltid

Ofrivilligt deltidsarbete är en kvinnofälla, slår Gertrud Åström fast i utredningen *Makt att forma samhället och sitt eget liv* (SOU 2005:66). Det är också Miljöpartiets uppfattning. Det är orimligt att den ”samhälleliga” normen för anställningsform utgår från kön. I många branscher är det fullständigt självklart att erbjuda heltidsanställning till män medan det är mycket vanligt att kvinnor är hänvisade till deltidsanställning.

Deltidsarbetet är utbrett. Cirka 1 miljon personer arbetar deltid och tre fjärdedelar av dessa är kvinnor. Deltidsarbetet, och därmed också heltidsarbetet, är således ojämnt fördelat. Dessutom sammanfaller kvinnornas höga andel av deltidsarbetet med hög andel tidsbegränsade anställningar. Det ger dubbel negativ effekt, otrygghet och låg inkomst.

Att miljöpartiet står bakom kravet om allas rätt till heltid betyder inte att vi vill avveckla allt deltidsarbete. Men vår grundinställning är att det i mycket högre grad än i dag ska finnas en heltidsanställning i botten. Att det sedan finns många som av olika anledningar vill eller behöver arbeta deltid är en helt annan sak. Vår inställning kan således formuleras ”rätt till heltid, med möjlighet till deltid”.

Deltidsarbete innebär förstås lägre lön. Men inte bara det då de flesta av ersättningarna inom socialförsäkringssystemet är inkomstrelaterade. Det gäller för sjukförsäkringen, föräldraförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen. På samma sätt är det med pensionsavsättningar. Deltidsarbetet och de lägre lönerna ger alltså negativa ekonomiska effekter livet ut.

Fel! Okänt namn på

Kvinnors deltidarbete innebär inte bara ojämställda förhållanden på arbetsmarknaden. Det skapar också ojämställdhet i hemmet och i förhållande till anhöriga. Det är kvinnor som i högre grad än män handtar om barnen och andra anhöriga. Likaså är det kvinnor som i huvudsak utför hushållssysslor. Så blir det när män tillåts lägga mer tid på det betalda lönearbetet.

Enligt Miljöpartiets uppfattning är det hög tid att komma till rätta med problemet att olika normer, beroende av kön, gäller på svensk arbetsmarknad.

Miljöpartiet är tveksamt till att lagstiftningsinstrumentet är det mest effektiva verktyget för att åstadkomma fler heltidsanställningar. Arbetsmarknaden ser så olika ut och inom många mindre företag och verksamheter måste man också ha möjlighet att använda sig av deltidanställningar. Vi vill hellre se ett huvudavtal för hela arbetsmarknaden där parterna, arbetsgivarna och facken ingår överenskommelse där det fastställs att heltidsanställning är norm på den svenska arbetsmarknaden. I klartext betyder det att arbetsgivarna tar på sig ansvaret att göra allt som är möjligt för att erbjuda heltidsanställningar.

Förbättra anställningsvillkoren för kvinnor

Regeringen har underlättat användandet av tidsbegränsade anställningar. Detta trots att regeringen är medveten om jämställdhetsproblematiken.

”Det är idag främst kvinnor som har tidsbegränsad anställning, vilket kan ses som ett hinder för såväl ekonomiskt oberoende som utveckling och karriär. Förslaget att förbättra möjligheterna att träffa avtal om tidsbegränsad anställning kan därmed uppfattas medföra risk för att kvinnors position på arbetsmarknaden försämras ytterligare”, skriver regeringen i proposition 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar*.

De tidsbegränsade anställningarna har ökat drastiskt på svensk arbetsmarknad. Det var mot den bakgrunden den förra mandatperiodens röd-gröna riksdagsmajoritet beslutade att olika typer av tidsbegränsade anställningar förs samman till en gemensam fri visstidsanställning. Miljöpartiet ansåg, och anser fortfarande, att det var en bra ordning. Det behövdes rensas upp bland allt för många tidsbegränsade anställningsformer. Det gäller särskilt då det är främst kvinnor som tvingas acceptera dessa otrygga anställningsformer.

Sammantaget ökade de tidsbegränsade anställningarna med 236 000 mellan 1990 och 2007, från 380 000 till 616 000, enligt uppgifter från arbetskraftsundersökningen (AKU).

Den allra otryggaste formen för tidsbegränsad anställning, behovsanställning, har ökat mest. Behovsanställning innebär i princip att arbetsgivaren ringer och erbjuder arbete när behov uppstår. Det är inte ovanligt att sådana telefonsamtal kommer samma morgon under den dag då man vill att den anställde ska arbeta.

Bland unga LO-kvinnor i åldern 16–24 år har nästan hälften tidsbegränsade anställningar, medan det handlar om en fjärdedel bland unga LO-män.

I en jämförelse mellan svenskfödda och utlandsfödda är förhållandet det samma, fast med skillnaden att det för utlandsfödda är betydligt högre siffror

för såväl kvinnor som män. Av detta kan vi dra slutsatsen att den genomsnittliga personen med tidsbegränsad anställningsform är en ung invandrarkvinna som arbetar i hotell- och restaurangbranschen.

Det var bl.a. mot denna bakgrund, att de tidsbegränsade anställningarna ökar närmast okontrollerat bland unga kvinnor, som den förra rödgröna riksdagsmajoriteten bestämde sig för att använda lagstiftningsinstrumentet för att begränsa arbetsgivarnas överutnyttjande av tidsbegränsad anställning. Denna lagstiftning har nu rivits upp av den borgerliga alliansregeringen.

Miljöpartiet föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att det behövs lagstiftning som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att använda sig av anställningsformen tidsbegränsad anställning.

Avskaffa kvinnors obetalda arbete

Den borgerliga regeringen har infört stora skatteavdragsmöjligheter för hushållsnära tjänster. Ett motiv för detta är enligt dem själva att hjälpa kvinnor ut på arbetsmarknaden. Miljöpartiet förnekar inte att skattedumpningar för hushållsnära tjänster också kan ge en sådan effekt. Men det har inget med jämställdhet att göra. Det som händer är i stället att städgörat blir lågavlönat lönearbete som fortfarande utförs av framför allt kvinnor som jobbar deltid.

Miljöpartiet är av flera skäl motståndare till skatteavdraget för hushållsnära tjänster. Det handlar dels om att man inte löser det strukturella problemet – att männen inte tar tillräckligt ansvar för hemmet och anhöriga – dels att skatteavdragets konstruktion ensidigt gynnar de högavlönade. Det krävs en inkomst på över 50 000 kr i månaden för att det ska vara lönsamt att köpa tjänsten i jämförelse med att själv ta ledigt från jobbet för att utföra jobbet.

Miljöpartiets väg är en annan. Vi föreslår en utbyggd föräldraförsäkring. Den ska vara tredelad där en tredjedel disponeras av vardera föräldern och en tredjedel är överlåtbar mellan föräldrar eller annan nära vuxen. Det ger verkliga förutsättningar för männen att ta ett jämställt helhetsansvar för ett liv med både hem, anhöriga och arbete.

Det är självklart att många av de värderingar vi alla bär på har inslag av historiskt arv. Och av djupt förankrade värderingar byggs också normer. I Gertrud Åströms utredning, *Makt att forma samhället och sitt eget liv*, förs ett intressant resonemang om att normer "satt sig" djupt i vissa branscher. Där finns föreställningen om deltidarbete som norm för kvinnors arbete trots att en majoritet av kvinnorna på arbetsmarknaden arbetar heltid.

Bryt den könssegregerade arbetsmarknaden

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad. Män väljer typiskt tekniska yrken och privat sektor och kvinnor väljer yrken inom vården och offentlig sektor. Detta bidrar starkt till att olika yrken värderas olika och ty-

Fel! Okänt namn på

piska kvinnoyrken värderas lägre. Därför är det viktigt att vi kommer till rätta med denna könssegregerade arbetsmarknad.

Det är tydligt att kvinnodominerade branscher och sektorer har lägre lön än mansdominerade branscher. Det är ingen tillfällighet. Dit männen söker sig, där stiger också lönerna. På motsvarande sätt stagnerar ofta löneutvecklingen när andelen kvinnor i en yrkesgrupp ökar. Det finns ett starkt samband mellan utbildning och arbete. Grunden till det framtida arbetslivet läggs i utbildningssystemet. Skillnaderna mellan mäns och kvinnors utbildningsval på gymnasie- och högskolan är stora. För att komma till rätta med detta måste de traditionella könsmönstren vid utbildningsvalen brytas. Det är värt att notera att kvinnors utbildningsnivå är högre än mäns. 2007/2008 var ca 66 % av dem som utexaminerades från högskola eller universitet kvinnor. Trots det kommer inte kvinnor ikapp män lönemässigt. Detta har sin förklaring bl.a. i att traditionella könsmonster gäller vid val av utbildning. Kvinnor är överrepresenterade inom pedagogiska utbildningar och inom omsorgsutbildning, medan män är överrepresenterade inom teknik och tillverkning. Av detta kan vi dra slutsatsen att hela sektorer är felavlönade. Unga kvinnor söker sig i högre utsträckning till traditionellt mansdominerade branscher än vad unga män söker sig till traditionellt kvinnodominerade branscher. Det finns fler kvinnor i tillverkningsindustrin än det finns män inom vård och omsorg. Mot den bakgrunden bör det göras särskilda insatser redan i grundskolan för att få fler pojkar att intressera sig för vård och omsorg när det är dags att välja inriktning till gymnasiet.

Skolan har ett ansvar för att tillhandahålla pedagogik som stimulerar både flickor och pojkar att göra icke traditionella utbildningsval; skolan skulle alltså dra nytta av att jämställdhetsintegrera den metodik och pedagogik som används.

Studie- och yrkesvägledarna har här en oerhört viktig roll. Med deras stöd kan många ungdomar våga välja utanför de traditionella yrkesvalen. Det har också gjorts stora särskilda satsningar för att väcka flickors intresse för manligt dominerade branscher, exempelvis på teknikområdet.

Genom att satsa ytterligare på möjlighet till studier och kvalificerade yrkesutbildningar för enskilda i vuxen ålder så att de kan skola om sig, öppnas en möjlighet för att bryta könsnormativa yrkesval senare i livet.

Miljöpartiet anser att det måste läggas minst lika mycket resurser på särskilda satsningar för att få pojkar intresserade av yrkesområden inom vård och omsorg.

Avidentifierade ansökningar bör införas för att frånga fördomsmässiga bedömningar av arbetsökanden. Där försök har gjorts med avidentifierade ansökningar, bl.a. i Göteborgs stad, har det visat sig att just kvinnor i högre grad både kallas till anställningsintervju och anställs. Miljöpartiet ser därför positivt på att det utvecklas system med avidentifierade ansökningar vid anställningsförfaranden.

Främja kvinnors företagande

Det finns många insatser som kan göras för att fler kvinnor ska ta steget att starta eget. Miljöpartiet menar att målet för företagarpolitiken ska vara att kvinnors företagande inte ska vara ett eget spår, utan väl integrerat i det ordinarie arbetet. Det finns dock behov av särskilda insatser utöver det. Miljöpartiet vill införa ett starta-eget-bidrag som är riktat till fler än de som är arbetslösa. Bidraget ska i första hand ses som ett stöd för att öka antalet nya företag och inte som en arbetsmarknadsåtgärd. Det blir samtidigt ett sätt att stötta de grupper som är underrepresenterade när det kommer till egenföretagande. Miljöpartiet vill att kommuner och regioner ska ta initiativ till lokala projekt och samarbeten. Ytterligare en åtgärd för att få fler kvinnor att starta eget är att erbjuda entreprenörskurser för tjejer inom gymnasieskolans ram.

Statistiken visar tydligt att kvinnor som vill starta företag har svårare än män att få lån på finansmarknaden. Särskilda ansträngningar bör göras för att de offentliga företagsstöden ska bli tillgängliga för kvinnor. De myndigheter som arbetar med stöd till företagare måste utbilda sin personal i jämställdhets- och mångfaldsfrågor för att bli bättre på att ge stöd till företag som startas av underrepresenterade grupper. Miljöpartiet anser också att kommuner, näringsliv och statliga organisationer bör samarbeta på lokal nivå. Genom att inrätta en fond för att administrera ett system med mikrokrediter kan möjligheterna för enskilda personer att starta egen verksamhet med lokal anknytning öka.

Barnomsorg på kvällar och helger

Alltför länge har politiken utgått från att alla familjer är klassiska kärnfamiljer. Det finns därför en lång rad lagar och regler som måste moderniseras. Många ensamstående föräldrar behöver ökat stöd och förbättrad tillgänglighet till barnomsorg.

När förskolan stänger klockan 18 förväntas den förälder som arbetar kvällstid ha en partner hemma som kan ta hand om barnen. Så ser inte verkligheten ut för många. Dels finns det många ensamstående föräldrar, dels kan det vara så att båda föräldrarna har arbetspass på kvällen eller annan s.k. obekväma arbetstid. Miljöpartiet vill därför att det införs en rättighet till barnomsorg på obekväma arbetstider.

Kvotering till bolagsstyrelser

Tvärtemot regeringens bedömning anser Miljöpartiet att tiden är kommen för tuffare åtgärder mot underrepresentationen av kvinnor i bolagsstyrelser. År 2006 kom regeringens senaste utredning i fråga om kvinnors representation i bolagsstyrelser (SOU 2006:11). Enligt utredningen fanns det 5,6 % kvinnor i

Fel! Okänt namn på

börsbolagsstyrelser 2001, motsvarande siffra för 2005 var 17 %. Utredaren konstaterade att den starkaste rekryteringen av kvinnor skedde under 2003, och därefter har den minskat återigen.

Enligt utredaren finns det heller inga juridiska hinder för att genomföra en kvotering av kvinnor till bolagsstyrelser.

År 2006 införde Norge en lag om kvotering till börsbolagens styrelser där kravet ställdes på 40 % kvinnliga styrelseledamöter annars riskerar bolaget tvångsupplösning. Börsbolagen gavs en tidsfrist på två år att genomföra reformen. De flesta bolagen beräknas uppfylla kraven innan tidsfristen går ut. Lagen har gjort Norge till det världsledande landet i kvinnorepresentation.

Norges lag om kvotering i de börsnoterade bolagen har inneburit en klart bättre utveckling än i Sverige. Där har andelen kvinnor i styrelserna gått från 7 % 2003 till 40 % i dag. Det finns inga hinder för att detta ska kunna ske även i Sverige.

I Sverige nåddes målet med minst 40 % kvinnor i de statliga bolagen 1998. I börsbolagen är andelen kvinnor ca 19 %. Landstingen har i sina 45 bolag en kvinnorepresentation på 35 %, medan den i de drygt 1 100 kommunala bolagen är bara 21 %. I de politiska organen är kvinnorepresentationen bättre: 41 % i kommunerna och 45 % i landstingen.

Finland har sedan 1995 lag om könskvotering i kommunala organ och samarbetsorgan samt i lednings- eller förvaltningsorgan för bolag med kommunal majoritet.

Kvotering är ett instrument som används när alla andra medel är uttömda. Miljöpartiet har länge krävt kvotering till bolagsstyrelser, men hitintills har väldigt lite hänt. Miljöpartiet anser att så länge inte bolagsstyrelserna själva tar sitt ansvar måste lagstiftaren arbeta för jämställdhet. Sverige bör således införa en lag om kvotering som kräver att minst 40 % av styrelseledamöterna i bolagsstyrelser ska vara fördelat till underrepresenterat kön.

Stockholm den 30 september 2009

Ulf Holm (mp)

Esabelle Dingizian (mp)

Jan Lindholm (mp)

Gunvor G Ericson (mp)