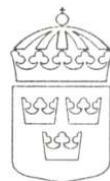


Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1990/91:AU17

Ny jämställdhetslag, m.m.



1990/91
AU17

Sammanfattning

I betänkandet behandlas proposition 1990/91:113 om en ny jämställdhetslag m.m., anslag på jämställdhetsområdet i proposition 1990/91:100 samt motioner med anledning av proposition 113 (nedan kallad "propositionen") samt från allmänna motionstiden.

I betänkandets första del behandlar utskottet olika områden där jämställdhetsåtgärder är aktuella. Enligt propositionen kommer regeringen att tillkalla en särskild utredare för att undersöka löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Propositionens redovisning av åtgärder omfattar bl.a. åtgärder för att motverka våld mot kvinnor.

Utskottet konstaterar att det råder en bred politisk enighet i fråga om de övergripande målen i jämställdhetspolitiken. Vilka medel som bör tillgripas finns det olika meningar om. Utskottet avstyrker motionsyrkanden som innebär att jämställdheten skulle vara beroende av att de offentliga monopolerna avvecklas. Vidare avstyrker utskottet motioner angående EG och kvinnor, frågor om ekonomi, kvinnornas arbetsmiljö, regional utveckling, utbildning, kvinnorepresentation, kvinnor och våld m.m.

Reservationer har i dessa delar avgetts av samtliga oppositionspartier. Bland annat har moderata samlingspartiet, folkpartiet liberalerna och centern gemensamt reserverat sig för ett tillkännagivande om betydelsen ur jämställdhetssynpunkt av ökade möjligheter till privat företagande inom vård, omsorg och utbildning vid sidan av de offentliga verksamheterna. De nämnda partierna har också reserverat sig gemensamt för ett ökat parlamentariskt inflytande på jämställdhetsarbetet. Vidare har vänsterpartiet reserverat sig för ett kvinnopolitiskt perspektiv på ekonomin liksom för bildande av en särskild arbetsgrupp som skall se på EG och den offentliga sektorn.

Förslaget till ny jämställdhetslag innebär i korthet följande.

Tillämpningsområdet för lagen skall alltjämt vara begränsat till arbetslivet. Det framhålls särskilt att den syftar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

Arbetsmarknadens parter skall samverka för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt motverka löneskillnader mellan kvinnor och män.

Reglerna om det aktiva jämställdhetsarbetet byggs ut. Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap samt motverka att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier. Arbetsgivare med minst tio anställda skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Reglerna om aktiva åtgärder skall kunna ersättas med andra regler i kollektivavtal.

Förbudet mot diskriminering skall uttryckligen omfatta såväl direkt som indirekt diskriminering. Det skall bli möjligt att vid likvärdiga meriter angripa ett könsdiskriminerande syfte hos arbetsgivaren. Vid en ifrågasatt lönediskriminering skall vad som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt arbete kunna prövas även om det inte finns kollektivavtal eller praxis inom verksamhetsområdet eller en överenskommen arbetsvärdering.

Arbetsgivare förbjuds att utsätta arbetstagare för trakasserier på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält denne för könsdiskriminering.

Den nya lagen, som innebär en anpassning till de bestämmelser som gäller inom EG, föreslås träda i kraft den 1 januari 1992.

Motioner har väckts bl.a. rörande lagens tillämpningsområde, jämställdhetsplanerna samt beträffande frågan om reglerna om aktiva åtgärder skall vara dispositiva. Vidare har krav framställts i fråga om lönediskrimineringsförbudet och när det gäller reglerna mot sexuella och andra trakasserier. I motioner berörs även påföljden vid diskriminering och arbetsdomstolens (AD) sammansättning i jämställdhetsmål. Även jämställdhetsombudsmannens (JämO) och jämställdhetsnämndens roll har tagits upp.

Utskottet ställer sig i huvudsak bakom regeringens förslag och avstyrker samtliga motioner med yrkanden om avvikelser i förhållande till propositionen. I fråga om lönediskrimineringsförbudet görs ett särskilt uttalande av utskottet. Yrkandena om en särskild reglering av sammansättningen i AD avstyrks men utskottet betonar vikten av att jämställdhetsaspekten beaktas vid rekryteringen av ledamöter.

Reservationer har också i denna del av betänkandet avgetts av samtliga oppositionspartier. Folkpartiet liberalerna, centern, vänsterpartiet och miljöpartiet vill att lagens tillämpningsområde utvidgas. Samtliga partier reserverar sig i olika hänseenden mot reglerna om jämställdhetsplaner och lagens dispositivitet samt mot därmed sammanhängande frågor om JämOs tillsyn. Moderaterna vill vidga tillsynsområdet så att JämO kan kontrollera att kollektivavtalen fullföljs. Folkpartiet och vänsterpartiet vill ha skärpningar av diskrimineringsförbuden. Dessa partier samt centern och miljöpartiet vill också utvidga förbudet mot trakasserier. Reservationer har även avgetts i fråga om påföljder m.m. Folkpartiet, centern, vänsterpartiet och miljöpartiet vill ha högre skadeståndsnivåer medan moderaterna förordar att frågan övervägs i en kommande arbetsrättslig utredning. De fyra förstnämnda partierna har också avgett reservationer med anknytning till frågan om ledamöterna i jämställdhetsmål.

Slutligen tillstyrker utskottet regeringens förslag beträffande anslag till JämO, till särskilda jämställdhetsåtgärder och till kvinnoorganisa-

tionernas centrala verksamhet. I fråga om anslagen vill moderaterna, centern och miljöpartiet de gröna öka på regeringens förslag under olika förutsättningar.

1990/91:AU17

Propositionerna

Budgetpropositionen

I proposition 1990/91:100 bilaga 15 (civildepartementet) föreslår regeringen — efter föredragning av statsrådet Margot Wallström —

under punkt H 4 (s. 110—111)

att riksdagen till Bidrag till kvinnoorganisationernas centrala verksamhet för budgetåret 1991/92 anvisar ett förslagsanslag på 3 300 000 kr.

Proposition 1990/91:113 (Ny jämställdhetslag, m.m.)

I propositionen föreslår regeringen — efter föredragning av statsrådet Margot Wallström —

1. att riksdagen antar de i propositionen framlagda förslagen till jämställdhetslag, lag om ändring i sekretesslagen (1980:100), lag om ändring i lagen (1976:600) om offentlig anställning,
2. att riksdagen till Jämställdhetsombudsmannen m.m. för budgetåret 1991/92 anvisar ett förslagsanslag på 5 900 000 kr.,
3. att riksdagen till Särskilda jämställdhetsåtgärder för budgetåret 1991/92 anvisar ett reservationsanslag på 13 369 000 kr.

Lagförslagen återfinns i *bilaga* till detta betänkande.

Motionerna

Motioner från allmänna motionstiden 1990/91

1990/91:A205 av Maggi Mikaelsson m.fl. (v) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om åtgärder för att förbättra kvinnors arbetsmiljöer.

1990/91:A251 av Kersti Johansson och Rosa Östh (c) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av ytterligare åtgärder för att förbättra kvinnors arbetsmiljö.

1990/91:A255 av Karin Israelsson m.fl. (c) vari yrkas

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts angående åtgärder för att förbättra kvinnors arbetsmiljö.

Motiveringen återfinns i motion 1990/91:Sf320.

1990/91:A489 av Karl-Erik Persson m.fl. (v) vari yrkas

1990/91:AU17

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om utbildningsinsatser och kvinnorepresentation i länsstyrelserna.

1990/91:A493 av Bengt Westerberg m.fl. (fp) vari yrkas

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om kvinnors arbetsmiljö.

1990/91:A801 av Gudrun Schyman m.fl. (v) vari yrkas

1. att riksdagen begär att regeringen tillsätter en särskild arbetsgrupp för frågan om EG och den offentliga sektorn,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna att den i yrkande 1 föreslagna arbetsgruppen skall ha en klar majoritet av kvinnor.

1990/91:A802 av Ylva Johansson m.fl. (v) vari yrkas att riksdagen hos regeringen begär förslag om sådan ändring i jämställdhetslagen att även studerande och forskarstuderande omfattas av lagen i enlighet med vad som anförts i motionen.

Motiveringen återfinns i motion 1990/91:Ub802.

1990/91:A803 av Bengt Westerberg m.fl. (fp) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om fortsatt politik för ökad jämställdhet i EG-sammanhang.

Motiveringen återfinns i motion 1990/91:U505.

1990/91:A804 av Maggi Mikaelsson m.fl. (v) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om åtgärder för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet att utarbeta könsneutrala arbetsvärderingssystem.

1990/91:A805 av Eva Johansson m.fl. (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en allsidig översyn om kvinnors arbets- och livssituation i storstad.

1990/91:A806 av Görel Bohlin m.fl. (m) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts angående parlamentarikernas direkta inflytande på jämställdhetsarbetet.

1990/91:A807 av Gullan Lindblad m.fl. (m) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om vikten av att bryta de offentliga monopolen för att ge kvinnorna möjligheter till egenföretagande och en vidgad arbetsmarknad,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om vikten av att bryta monopolen för att ge kvinnor möjlighet att välja arbetsgivare och arbetsmiljö samt att få verkligt inflytande över och utveckling i sitt arbete.

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om förutsättningarna för jämställdhet,
2. att riksdagen ger regeringen i uppdrag att utöka jämställdhetsombudsmannens tillsynsområde i enlighet med vad som anförts i motionen,
3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om EGs betydelse för kvinnornas arbetsmarknad.

1990/91:A809 av Charlotte Cederschiöld m.fl. (m) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om nödvändigheten av att regeringen i det pågående förberedelsearbetet till ett EG-medlemskap särskilt beaktar kvinnornas situation,
2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om informationen om EGs jämställdhetsarbete,
3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om effekten för kvinnorna av dålig samhällsekonomi,
4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om skattetrycket och den offentliga sektorn,
5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om EGs betydelse för kvinnornas arbetsmarknad,
6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om de utbildningsmöjligheter ett EG-medlemskap erbjuder,
7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om prestationens betydelse vid arbetsvärdering,
8. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en EG-anpassning av den svenska jämställdhetslagen,
9. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om svenska kvinnors politiska representation samt om värdet av erfarenhetsutbyte med EG-länderna vad gäller valsystemets betydelse för kvinnlig politisk representation.

1990/91:A810 av Ragnhild Pohanka m.fl. (mp) vari yrkas

1. att riksdagen hos regeringen begär ett lagförslag i enlighet med intentionerna i motionen,
2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna att senast år 2000 skall hälften av innehavarna av maktpositioner bestå av kvinnor.

1990/91:A811 av Maggi Mikaelsson m.fl. (v) vari yrkas att riksdagen hos regeringen begär att den snarast redovisar statsbudgetens fördelning av de ekonomiska resurserna mellan kvinnor och män.

Motiveringen återfinns i motion 1990/91:Fi426.

1990/91:A812 av Gunilla André och Karin Starrin (c) vari yrkas

1990/91:AU17

1. att riksdagen hos regeringen begär tillsättandet av en parlamentarisk utredning med uppgift att kartlägga kvinnodominerade yrkens löneläge och lämna förslag om arbetsvärdering,

3. att riksdagen hos regeringen begär att arbetarskyddsstyrelsen får i uppdrag att sätta in särskilda resurser för att förebygga skador som enligt tillgänglig statistik drabbar kvinnor mest,

6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om arbetsorganisation,

7. att riksdagen hos regeringen begär tillsättandet av en arbetsgrupp bestående av enbart kvinnor med uppgift att analysera vad en harmonisering med EG kommer att innebära för kvinnornas situation i Sverige,

8. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om linjeval och utveckling av de mindre högskolorna,

9. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en kampanj med inriktning att förbättra förtroendevalda kvinnors arbetssituation.

1990/91:A813 av Lars Werner m.fl. (v) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ett kvinnopolitiskt perspektiv på ekonomin.

Motiveringen återfinns i motion 1990/91:Fi224.

1990/91:A814 av Kersti Johansson m.fl. (c) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om jämställdhetspolitikens fortsatta inriktning avseende kvinnornas roll i ekonomin, jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, i utbildningen och i familjen samt kvinnors inflytande i samhället,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om satsningar på ökat företagande och regional balans för att främja kvinnligt företagande och ökade möjligheter till sysselsättning för kvinnor i landets alla delar,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om utformningen av de sociala trygghetssystemen,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om arbetslivsfondens roll i arbetet för en bättre arbetsmiljö för kvinnor,

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om jämställdhet i utbildningen,

6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ökat kvinnligt företagande som del av den offentliga sektorns förnyelse.

1990/91:A23 av Sonja Rembo m.fl. (m) vari yrkas

1. att riksdagen uttalar att syftet med kollektivavtal inom jämställdhetsområdet skall vara att stärka och utvidga jämställdhetsarbetet,

2. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar i jämställdhetslagen i enlighet med vad i motionen anförts om JämOs tillsynsansvar,

3. att riksdagen beslutar avslå 10—11 § i regeringens förslag till jämställdhetslag,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om skadestandsfrågorna,

5. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i jämställdhetslagen så att jämställdhetsnämndens verksamhet och sammansättning regleras,

6. att riksdagen, vid bifall till yrkande 2, till Jämställdhetsombudsmannen m.m. för budgetåret 1991/92 anvisar ett reservationsanslag av 6 900 000 kr.

1990/91:A24 av Margitta Edgren och Kjell-Arne Welin (fp) vari yrkas

1. att riksdagen beslutar att riktlinjerna för jämställdhetsarbetet bör gälla även rådgivande arbetsgrupper och liknande,

2. att riksdagen hos regeringen begär förslag om intensifierade insatser för jämställdhet så att målet om minst 30 % kvinnor i indirekt valda styrelser och nämnder nås 1992.

1990/91:A25 av Bengt Westerberg m.fl. (fp) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om förutsättningarna för ökad jämställdhet i samhället,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om jämställdhetslagens tillämpning inom utbildningsväsendet,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om mobbning av kvinnor på arbetsplatser,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om fördelarna ur jämställdhetssynvinkel att offentligt finansierad verksamhet även bedrivs i privat regi,

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om fördelarna ur jämställdhetssynvinkel att effektivisera och förnya den offentliga sektorn,

6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om tidsbestämda mål för en jämnare könsfördelning på statliga cheftjänster,

7. att riksdagen beslutar att regleringen i 12 § jämställdhetslagen skall utformas i enlighet med vad i motionen anförts,

8. att riksdagen beslutar att regleringen i 19 § jämställdhetslagen skall utformas i enlighet med vad i motionen anförts,

9. att riksdagen beslutar att regleringen i 18 § jämställdhetslagen skall utformas i enlighet med vad i motionen anförts,

10. att riksdagen beslutar att i jämställdhetslagen införa en regel om att en sökande som inte fått en tjänst på grund av otillåten könsdiskriminering skall kunna få rätt till tjänsten,

11. att riksdagen beslutar att skadestandsreglerna i 25 § jämställdhetslagen utformas på sätt som anförts i motionen,

12. att riksdagen beslutar att regleringen om sexuella trakasserier i 22 § jämställdhetslagen utformas på sätt som i motionen anförts,

13. att riksdagen beslutar att regleringen i 21 § jämställdhetslagen utformas på sätt som i motionen anförts,

14. att riksdagen beslutar att i lagen om rättegång i arbetstvister införa en regel om att domstolen skall innehålla ledamöter av bägge könen när mål enligt jämställdhetslagen prövas,

15. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om familjepolitik för jämställdhet,

16. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om männens ansvar.

1990/91:A26 av Lars Werner m.fl. (v) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om jämställdhetslagens tillämpningsområde,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om lagreglering av domstolarnas könssammansättning i mål enligt jämställdhetslagen,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om skyldighet för arbetsgivare att aktivt verka för utjämning av löneskillnader mellan män och kvinnor som utför arbete som är lika eller av lika värde,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av åtgärder mot lönediskriminering,

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av anpassning till EG-domstolens krav på effektivt skydd i jämställdhetslagen mot lönediskriminering,

6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om regler i jämställdhetslagen mot kollektiv lönediskriminering,

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om regler i jämställdhetslagen om skyldighet för arbetsgivare att upprätta könsbaserad lönestatistik,

8. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om nya instruktioner för JämO,

9. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ett nytt arbetsvärderingssystem,

10. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en bestämmelse i jämställdhetslagen om skyldighet för arbetsgivare att särskilt värna om det fysiska och psykiska välbefinnandet hos arbetstagare inom ett yrkesområde eller i ett arbete som domineras av det motsatta könet,

11. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om skyldighet för arbetsgivare att vid likvärdiga meriter anställa den som tillhör underrepresenterat kön,

12. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om arbetsgivares skyldighet att vid fällande dom i arbetsdomstolen anställa person som vid tjänstetillsättning diskriminerats på grund av kön,

13. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att kollektivavtal om jämställdhetsåtgärder inte får ha lägre ambitionsnivå än jämställdhetslagen,

14. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ett verksammare förbud i jämställdhetslagen mot sexuella trakasserier,

15. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att reglerna i jämställdhetslagen om jämställdhetsplan skall vara tvingande,

16. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av höjda skadeståndsbelopp för brott mot jämställdhetslagen.

1990/91:A27 av Margareta Winberg m.fl. (s) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en ingående analys av de faktorer som bidrar till kvinnors starka ställning i Sverige,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om arbetstidspolitiken och 6-timmarsdagen,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om pappor och föräldraledighet,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om attitydförändrande arbete för att motverka våld mot kvinnor,

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om fler kvinnor i ledande politiska befattningar,

6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om fortsatt utredning beträffande förfördelades möjlighet att erhålla sökt tjänst,

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en jämn könsfördelning i arbetsdomstolen i mål enligt jämställdhetslagen.

1990/91:A28 av Alf Wennerfors (m) vari yrkas att riksdagen beslutar avslå förslaget i lagen om jämställdhet att arbetsgivaren varje år skall upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete (10 §).

1990/91:A29 av Alf Wennerfors (m) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att det i skolans jämställdhetsundervisning bör ingå undervisningsinsatser om sexuella trakasserier,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att sexuellt ofredande på arbetsplatserna bör utgöra saklig grund för uppsägning.

1990/91:A30 av Anna Horn af Rantzien m.fl. (mp) vari yrkas

1. att riksdagen beslutar att arbetsgivaren skall vara lagligen skyldig att motverka att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering,

2. att riksdagen beslutar att arbetsgivaren i lag åläggs att värna om fysiskt och psykiskt välbefinnande hos arbetstagare som arbetar inom ett yrke eller på en arbetsplats, dominerad av det motsatta könet,

3. att riksdagen beslutar att arbetsgivaren i lag åläggs att anställa den som tillhör det underrepresenterade könet, när sökande av olika kön har likvärdiga eller i det närmaste likvärdiga meriter,

4. att riksdagen beslutar att en arbetsgivare med tio eller fler arbetstagare enligt lag måste upprätta en jämställdhetsplan; detta enligt tvingande regler,

5. att riksdagen beslutar att JämO i lag ges möjlighet att i jämställdhetsnämnden begära prövning om ett avtal enligt yrkande 4 fyller uppställda krav,

6. att riksdagen i enlighet med vad i motionen anförts beslutar om utvidgning av förbudet mot könsdiskriminering till att också gälla fall när någon utses framför någon annan av motsatt kön som har likvärdiga sakliga förutsättningar om det är sannolikt att syftet med arbetsgivarens beslut är att missgynna någon på grund av kön — med vissa i texten angivna undantag,

7. att riksdagen stöder förslaget om förbud för arbetsgivaren att utsätta en arbetstagare för sexuella trakasserier i sådana fall som anges i motionen,

8. att riksdagen i enlighet med vad i motionen anförts beslutar om högre skadeståndsbelopp för överträdelse av diskrimineringsförbud,

9. att riksdagen i enlighet med vad i motionen anförts beslutar om oförändrad ordning vad gäller överklagande och skadeståndstalan i s.k. dubbla processer,

10. att riksdagen i enlighet med vad i motionen anförts beslutar om uppgiftslämnande till JämO,

11. att riksdagen i enlighet med vad i motionen anförts beslutar att jämställdhetsnämnden tills vidare ej avskaffas,

12. att riksdagen hos regeringen begär en utredning om förutsättningarna för en utvidgning av jämställdhetslagstiftningen till områden utanför arbetslivet så som föreslagits i motionen,

13. att riksdagen hos regeringen begär ytterligare medel — 2 milj.kr. — för analys och information till Sveriges kvinnor om EGs jämställdhetspolitik.

1990/91:A31 av Kersti Johansson m.fl. (c) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om jämställdhetspolitikens fortsatta inriktning av-

seende kvinnors roll i ekonomin, jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, i utbildningen och i familjen samt kvinnors inflytande i samhället,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om utformningen av de sociala trygghetssystemen,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om jämställdhet i utbildningen,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ökat kvinnligt företagande som del av den offentliga sektorns förnyelse,

5. att riksdagen till Särskilda jämställdhetsåtgärder för budgetåret 1991/92 anvisar 2 000 000 kr. utöver regeringens förslag eller således 15 369 000 kr. att disponeras i enlighet med vad i motionen anförts,

6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om insatser för att bekämpa våld och sexuella trakasserier mot kvinnor,

7. att riksdagen beslutar att 1 § jämställdhetslagen skall ges följande lydelse: "Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet).",

8. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om motiv och mål för jämställdhetslagstiftningen,

9. att riksdagen hos regeringen begär förslag till en lagstiftning på jämställdhetsområdet som gäller hela samhällslivet i enlighet med vad i motionen anförts,

10. att riksdagen med avslag på propositionen i denna del som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att jämställdhetsplaner ej skall vara obligatoriska,

11. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att kollektivavtal ej skall kunna ersätta jämställdhetslagen,

12. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om arbetsvärdering,

13. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att arbetsmarknadens parter skall ha redovisningsskyldighet till JämO vad avser åtgärder för att nå målet om lika lön för lika eller likvärdigt arbete,

14. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en höjning av nivåerna på skadestånd vid brott mot jämställdhetslagen,

15. att riksdagen med avslag på proposition 1990/91:113 i denna del som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att jämställdhetsnämnden avskaffas,

16. att riksdagen hos regeringen begär förslag till förbättrad domarutbildning i enlighet med vad i motionen anförts.

1990/91:A32 av Lena Boström (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om könssammansättning i arbetsdomstolen, kvinnoemisshandel och sexuella trakasserier på en arbetsplats.

1990/91:AU17

Utskottet

Inledning

I proposition 1990/91:113 om en ny jämställdhetslag, m.m. (Olika på lika villkor) redovisas dels regeringens förslag till en ny jämställdhetslag, dels förslag till vissa ändringar i sekretesslagen (1980:100) resp. lagen (1976:600) om offentlig anställning. Vidare tas anslagen till jämställdhetsombudsmannen samt till särskilda jämställdhetsåtgärder upp i propositionen. ("Propositionen" avser i detta betänkande proposition 113. I övrigt skrivs propositionsbeteckningen ut.) Vidare beskrivs i propositionen hur arbetet fortgår med den femåriga handlingsplan för arbetet med jämställdhet mellan kvinnor och män som riksdagen antog i juni 1988 (prop. 1987/88:105, AU17, rskr. 364).

I detta betänkande behandlar utskottet dels ovannämnda proposition jämte motioner med anledning därav, dels anslaget till kvinnoorganisationernas centrala verksamhet (prop. 1990/91:100 bil. 15 punkt H 4) samt de motioner på jämställdhetsområdet som avlämnats under allmänna motionstiden i år.

Dispositionen i betänkandet följer i stort sett propositionen, dvs. en uppföljning av 1988 års handlingsplan jämte motioner på berörda områden får utgöra en inledning till utskottets behandling av lagförslaget och motionerna på detta område. Därefter redovisas anslagsfrågorna.

Förutsättningar, mål och medel i jämställdhetspolitiken

De mål för jämställdhetspolitiken som år 1988 angavs i den tidigare nämnda propositionen om jämställdhetspolitiken inför 90-talet står fast. Det innebär att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhetspolitiken kan emellertid inte formas isolerat från andra politikområden, t.ex. det sociala eller arbetsmarknadsområdet. I propositionen anges att kvinnornas förvärvsfrekvens nu ligger nästan i nivå med männens, barnomsorgen har byggts ut till det dubbla under de senaste 15 åren och kvinnornas representation i politiska organ m.m. har ökat väsentligt.

Samtidigt som förutsättningarna för jämställda villkor har ökat, har enligt propositionen inte samma positiva förändringar skett på andra områden. Ansvaret för barn och hushåll tycks inte ha förskjutits i någon avgörande utsträckning. Mäns inkomster är fortfarande ungefär 50 % högre än kvinnors, och i näringslivets högsta positioner återfinns

ytterst få kvinnor. Vidare lever den manliga normen och den manliga överordningen som en social och ekonomisk princip kvar på många områden.

Den offentliga sektorn är av särskilt stor betydelse för kvinnorna, dels därför att så många som 57 % av samtliga förvärvsarbetande kvinnor har anställning inom denna sektor, dels på grund av tjänsterna — bl.a. omsorg om barn och gamla — som utförs där. De pågående ansträngningarna att effektivisera och förnya den offentliga sektorn är dock inte något hot mot kvinnorna eftersom efterfrågan på sådana tjänster som utbildning, vård och omsorg inte kan förutses minska. Tvärtom är det av stor vikt att kvinnors kunskaper och erfarenheter bättre tas till vara i förnyelsearbetet. Enligt propositionen finns det knappast underlag för antagandet att kvinnor i privat tjänst generellt skulle ha en bättre situation eller bättre löneförhållanden än inom offentlig tjänst.

Förutsättningarna för jämställdhet tas upp i fyra motioner.

I moderata samlingspartiets kommittémotion A808 betonas att jämställdhetsarbete handlar om att påverka attityder — inte enbart om att fatta politiska beslut. Varje individ måste bedömas efter sina egenskaper oavsett om det är en kvinna eller en man. Trots att nya förutsättningar har skapats inom både arbetslivet och hushållet, sker ofta en slentrianmässig rollfördelning mellan kvinnan och mannen. Föräldraskapet skulle dock kunna underlättas av större möjligheter till flexibla lösningar vad avser t.ex. arbetstid och barnomsorg. Valfrihet och alternativ inom vård och omsorg främjar jämställdheten.

Enligt motion A25 (fp) tar folkpartiet liberalernas arbete för jämställdhet mellan kvinnor och män sin utgångspunkt i liberalismens människosyn som sätter den enskilda människan i centrum. Mycket arbete återstår innan jämställdheten har förverkligats. Det är enligt folkpartiet dags för en ny jämställdhetsoffensiv, syftande till att ge kvinnor och män hälften var av arbete, pengar, ansvar och fritid. Såväl nya attityder som politiska förändringar krävs.

I centerns kommittémotioner A31 och A814 anförts att grunden är alla människors lika värde och rättigheter. Jämställdhetsarbetet måste utgå ifrån att alla människor visar en ömsesidig respekt för varandras integritet, egenart och lika värde. Vid sidan av politiska, ekonomiska och sociala reformer måste ett långsiktigt arbete bedrivas genom opinionsbildning, information och kunskapsspridning. Därigenom kan förslag om kvotering, förbud, särregler m.m. undvikas eller minimeras. Samhällets regler måste utformas så att den enskilde både har verklig valfrihet i fråga om barnomsorg och kan bibehålla sina möjligheter i arbetslivet och sin sociala trygghet. Vidare anser centern att de sociala trygghetssystemen, som nu byggt in orättvisorna mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden, bör omformas i riktning mot mera likvärdig social trygghet. Detta förutsätter att man utgår från grundtrygghetsprincipen med möjligheter till individuell påbyggnad i det enskilda fallet.

Utskottet kan konstatera att det råder en bred politisk enighet i fråga om de övergripande målen i jämställdhetspolitiken. Vidare är det

uppenbart att många problem återstår innan jämställdheten är förverkligad på alla plan. Vilka medel som bör tillgripas finns det olika meningar om. Enligt utskottets mening är det fråga om insatser över hela fältet, såväl vad gäller politiskt fattade beslut som attitydförändrande arbete. Jämställdhetsfrågan bör ständigt hållas aktuell så att man inte faller in i ett traditionellt könsrollstänkande, vilket begränsar såväl kvinnors som mäns fulla utnyttjande av alla sina möjligheter.

Handlingsplanen som riksdagen antog år 1988 hade som ett uttalat syfte att ge möjlighet till en större långsiktighet i jämställdhetsarbetet men också att markera en höjd ambitionsnivå för jämställdhetspolitiken. Handlingsplanen är visserligen en plan för regeringens arbete under den aktuella perioden men den har samtidigt utgjort en riktningssangivelse för det samlade arbetet med jämställdhet i samhället.

Utvecklingen har lett till att kvinnorna definitivt befäst sin ställning på arbetsmarknaden. De svenska kvinnornas deltagande i arbetskraften uppgick år 1980 till 75,2 % och tio år senare till 82,6 %. I fråga om arbetskraftsdeltagande ligger Sverige internationellt sett i främsta linjen. Under 1980-talet har andelen heltidssysselsatta ökat, medan andelen kvinnor med lång deltid ökat något och andelen med kort deltid minskat. Samtidigt har barnomsorgen byggts ut. År 1980 hade 36 % av 1–6-åringarna kommunal barnomsorg vilket skall jämföras med 55 % år 1989. Förutsättningarna för jämställdhet har således förändrats både som en följd av statsmakternas beslut och enskildas val. Vartefter de synliga påvisbara problemen för jämställdheten elimineras anser utskottet att det attitydförändrande och opinionsbildande arbetet blir allt mer väsentligt. Utskottet har på denna punkt ingen annan uppfattning än motionärerna.

Enligt utskottets uppfattning har frågan om de sociala trygghetssystemens utformning förutom jämställdhetsaspekterna många andra dimensioner. Vid utvärdering och uppföljning av sociala reformer anser utskottet självklart att systemens effekter för kvinnor resp. män — tillika med andra faktorer — bör analyseras. Utskottet ställer sig i övrigt avvisande till centerns krav i fråga om sociala trygghetssystem. Med hänvisning till det anförda bör motionerna A25 (fp), A31 (c), A808 (m) och A814 (c) inte föranleda något initiativ från riksdagens sida i berörda delar.

I två motioner tas frågor upp om *betydelsen av offentlig—privat regi ur jämställdhetssynpunkt*.

I motion A25 (fp) tar folkpartiet liberalerna avstånd från propositionens uppfattning att det inte finns någon grund för antagandet att kvinnors förhållanden på arbetsmarknaden — såväl lönemässigt som i fråga om inflytande — skulle förbättras om verksamhet bedrivs både i offentlig och privat regi. Folkpartiet menar att en förutsättning för en framgångsrik jämställdhetspolitik är att det finns alternativa arbetsgivare även inom utbildnings-, vård och omsorgsområdet. En sådan utveckling kommer att ge personalen en starkare position när det gäller att skapa goda arbetsvillkor. En förnyelse och effektivisering av den

offentliga sektorn erbjuder stora fördelar ur jämställdhetssynpunkt också därigenom att forskollärare, sjuksköterskor och andra inom typiska kvinnoyrken får möjlighet att göra karriär.

Gullan Lindblad m.fl. (m) betonar i motion A807 vikten av att bryta de offentliga monopolen för att ge kvinnorna möjlighet till egenföretagande och en vidgad arbetsmarknad. Genom att vård och omsorg är monopoliserade tar man alltför litet vara på den kunskap och yrkesskicklighet som personalen — oftast kvinnor — har, menar motionärerna. Om monopolen bryts kan kvinnor välja arbetsgivare och arbetsmiljö och få möjligheter till verkligt inflytande över och utveckling i sitt arbete.

Utskottet vill först erinra om att antalet kvinnliga företagare successivt har ökat. Antalet kvinnliga företagare enligt SCBs arbetskraftsundersökningar uppgick år 1986 till 85 300 personer och år 1989 till 104 000 personer. 34 000 av de kvinnliga egenföretagarna år 1989 hade företag med anställda. Som jämförelse kan nämnas att antalet manliga företagare år 1989 uppgick till 289 000 personer. De flesta kvinnliga egenföretagarna återfinns inom detaljhandel, jordbruk m.m. samt inom näringsgrenen personlig service. Enligt utskottets uppfattning är det önskvärt att åstadkomma ett ökat kvinnligt företagande inom samtliga näringsgrenar.

Vid behandlingen av likartade motionsyrkanden under senare år har utskottet understrukt vikten av en väl utbyggd offentlig sektor för att möjliggöra kvinnors insatser i arbetslivet. Utskottet har framhållit att frågan om de offentliga monopolen och frågan om kvinnors företagande har helt olika dimensioner. Som framgår ovan tycks de offentliga monopolen inte ha haft någon avgörande roll vad gäller framväxten av nya företag drivna av kvinnor.

Utskottet vill betona att det är väsentligt — för såväl samhället som de enskilda — att kvinnornas kunskaper och erfarenheter bättre tas till vara både inom den privata och den offentliga sektorn. En sådan inriktning gynnar den pågående förnyelsen inom den offentliga sektorn. Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna A25 (fp) i aktuella delar och A807 (m).

Ett internationellt perspektiv

I propositionen omtalas att den svenska jämställdhetspolitiken möts av ett stort intresse från många andra länder. Sverige är för närvarande medlem i FNs kvinnokommission, som har uppgiften att följa utvecklingen och de åtgärder som bör genomföras enligt uppsatta mål. Beträffande de svenska biståndsinsatserna nämns i propositionen att de mindre biståndsmyndigheterna BITS, SWEDFUND och IMPOD har fått i uppdrag att på samma sätt som SIDA utarbeta praktiskt inriktade strategier för att främja utveckling för och genom kvinnor i resp. verksamhet. Vidare informeras om att Nordiska ministerrådet år 1989 antog en handlingsplan för det nordiska jämställdhetsarbetet fram till år 1993.

Ett närmare samarbete med EG är av stor betydelse för kvinnor och kvinnors villkor enligt propositionen. EG-kommissionen har alltsedan mitten av 1970-talet visat ett klart engagemang för jämställdhetsfrågorna. I de nu pågående förhandlingarna om ett EES-avtal har både EG och EFTA bedömt att EGs direktiv på jämställdhetsområdet skall ingå i avtalet. I den svenska debatten har framförts vissa farhågor om att ett närmare samarbete med EG skulle vara till nackdel för svenska kvinnor. Sådana farhågor kräver saklig diskussion och analys enligt propositionen. Därför bör särskilda medel avsättas till detta ändamål under trettonde huvudtitelns reservationsanslag I 2. Särskilda jämställdhetsåtgärder (se senare avsnitt).

I den följande behandlingen av en ny jämställdhetslag kommer även EGs regler in i bilden på grund av det arbete som pågår med att samordna de svenska regelverken med motsvarande inom EG.

EGs betydelse för kvinnorna tas upp i sex motioner.

I moderata samlingspartiets kommittémotion A808 framhålls EGs betydelse för kvinnornas arbetsmarknad. Det erinras om att i alla EG-länder förändras kvinnornas situation snabbt. Kvinnor i Europa väljer att i ökande grad gå ut på arbetsmarknaden. Ett svenskt medlemskap öppnar en ny frihet för svenska medborgare att arbeta och studera i vilket EG-land som helst. För kvinnorna kan det vara intressant att de flesta EG-länder har en mycket friare etableringsrätt inom den sociala sektorn än de har i Sverige. Språkkunskaper kommer att få ett allt högre värde.

Även Charlotte Cederschiöld m.fl. (m) tar i motion A809 upp EGs betydelse för kvinnornas arbetsmarknad bl.a. genom den fria etableringsrätten inom vårdsektorn. Enligt motionärerna väntas 5–7 miljoner nya arbeten växa fram, varav många s.k. atypiska med olika former av arbetstider. Även möjligheterna att studera i andra länder kommer att öka påtagligt. De ekonomiska skälen för svenskt medlemskap i EG berör kvinnor i hög utsträckning eftersom en dålig samhällsekonomi drabbar kvinnorna mest. Motionärerna framhåller att det inte finns något fastställt samband mellan högt skattetryck och hög kvinnlig förvärvsfrekvens. Ett minskat skattetryck betyder visserligen en minskad offentlig sektor. Att motsvarande tjänster i stället skulle produceras inom en privat tjänsteproducerande sektor skulle enligt motionärerna medföra en billigare och effektivare produktion. I det pågående förberedelsearbetet till ett EG-medlemskap bör regeringen särskilt beakta kvinnornas situation. Den kvinnliga representationen i Sverige är stark, vilket också kan ha samband med valsystemet. Motionärerna förordar ett erfarenhetsutbyte med EG-länderna angående valsystemets betydelse för kvinnorepresentationen. Slutligen pekar motionärerna på behovet av information om EGs jämställdhetsarbete, bl.a. inom den rådgivande europeiska jämställdhetskommittén.

Folkpartiet liberalerna bemöter i motion A803 vissa farhågor i den allmänna debatten att kvinnorna skulle stå som förlorare vid en anslutning till EG. Enligt motionärerna har välfärdsutvecklingen och jämställdhetsprocessen gått hand i hand med en internationalisering av den svenska ekonomin. Dessutom ökar jämställdheten successivt i

EG-länderna. Vidare finns det skäl att sänka skattetrycket — främst med hänsyn till den internationella konkurrensen. Slutligen finns det inte krav på total anpassning av socialpolitiken inom EG.

Gudrun Schyman m.fl. (v) yrkar i motion A801 att regeringen tillsätter en särskild arbetsgrupp med en klar majoritet av kvinnor som skall se på frågan om EG och den offentliga sektorn. Motionärerna anser att en harmonisering med EG kan leda till drastiska nedskärningar inom den offentliga sektorn eller i socialförsäkringssystemet mot den bakgrunden att man beräknat att den svenska statens inkomster av indirekta skatter skulle minska med ca 50 miljarder kronor.

Även i motion A812 av Gunilla André och Karin Starrin (båda c) begärs att regeringen tillsätter en arbetsgrupp bestående av enbart kvinnor med uppgift att analysera vad en harmonisering med EG kommer att innebära för kvinnornas situation i Sverige. Enligt motionärerna behövs mer kunskap, mer tid till debatt samt möjligheter till noggrann analys av alternativen.

Margareta Winberg m.fl. (s) anser i motion A27 att regeringen inför EG-förhandlingarna måste göra en ingående analys av de faktorer i Sverige som bidrar till kvinnornas starka ställning här. En sådan grundlig analys bör föreligga till den folkomröstning som skall föregå beslut om medlemskap.

Utskottet vill först erinra om att EG och jämställdhetsfrågor nyligen har behandlats av utskottet i dess yttrande AUly den 23 oktober 1990 till utrikesutskottet. Utskottet redovisar bl.a. organisationen av jämställdhetsfrågornas hantering i integrationsarbetet. Denna organisation — vilken även gäller i dag — innebär att jämställdhetsfrågorna särskilt bevakas dels i arbetsgruppen för personers rörlighet, dels i den inrättade statssekreterargruppen för frågor som rör den sociala dimensionen. I EES-förhandlingarna behandlas jämställdhetsfrågor i förhandlingsgruppen IV för angränsande områden. Vidare uttalar utskottet följande i sitt yttrande.

Utskottet och riksdagen har tidigare ställt sig bakom målet att kvinno-representationen i statliga organ bör ha ökat till 30 % år 1992 (AU 1987/88:17, rskr. 364). Enligt utskottets uppfattning är det väsentligt att man även inom integrationsarbetet strävar efter att få en jämn fördelning av kvinnor och män.

Arbetsmarknadsutskottet har inhämtat att situationen i mars 1991 är att fem av de 26 olika arbetsgrupperna leds av kvinnliga ordförande. Totalt sett består arbetsgrupperna till ca 25 % av kvinnor. I referensgrupperna är kvinnoandelen lägre. Utskottet vidhåller sin uppfattning att en jämn könsfördelning bör eftersträvas i integrationsarbetet, även inom referensgrupperna.

För att fördjupa analysen angående jämställdhetsfrågorna i ett EG-perspektiv har utrikeshandels- och jämställdhetsministrarna i en gemensam skrivelse (1990-11-30) bett samtliga arbetsgrupper för integrationsarbetet inom regeringskansliet att redovisa de frågor som kan ha betydelse ur jämställdhetssynpunkt eller som i övrigt särskilt påverkar kvinnornas situation. Arbetsgruppernas svar bereds för närvarande inom regeringskansliet. Utskottet ser för sin del — i motsats till de

motioner som förespråkar *en* jämställdhetsgrupp i samband med integrationsarbetet — positivt på att jämställdhetsaspekterna tas upp inom samtliga de ämnesområden som är aktuella inom integrationsarbetet.

Även vad gäller den offentliga sektorn och anpassningen till EG har utskottet gett uttryck för sin uppfattning i ovannämnda yttrande till utrikesutskottet. I fråga om den offentliga sektorns betydelse för kvinnorna har utskottet samma uppfattning som motionärerna. Utskottet vidhåller sin uppfattning att om vi vill slå vakt om tillgången till god vård och omsorg, den offentliga sektorn och om vår välfärd, så är vi beroende av de inkomster som utrikeshandeln ger oss. En stark ekonomi är enligt utskottet nödvändig för en ambitiös välfärdspolitik i samhället. I detta sammanhang är det viktigt att tillägga att man inom EG inte strävar efter att genomdriva en harmoniserad socialpolitik.

Utskottet vill vidare peka på att EG-administrationen har varit mycket aktiv på jämställdhetsområdet. Under hösten 1990 lade EG-kommissionen fram ett nytt handlingsprogram för jämställdhet avseende åren 1991—1995. Det var kommissionens tredje handlingsprogram, och det syftar bl.a. till att förbättra kvinnornas deltagande i arbetslivet, såväl kvantitativt som kvalitativt. Bland förslagen återfinns initiativ både vad gäller yrkesutbildning för kvinnor, stöd i fråga om startande av egna företag samt åtgärder för studie- och yrkesvägledning. Också i fråga om barnomsorg pågår arbete, framgår det av handlingsplanen.

Utskottet har förståelse för de motionssynpunkter som innebär att mer information efterfrågas angående EGs betydelse för kvinnorna. Enligt utskottets uppfattning finns det ett betydande samhälleligt behov av information, diskussion och analys på detta område. Utskottet ser därför positivt på regeringens föreslagna satsning på 1 milj.kr. för information, dokumentation, seminarier och konferenser som syftar till att öka kunskaperna om kvinnor och EG. Avsikten är att underlätta en debatt i samhället kring dessa frågor. Motsvarande anslagsfråga behandlas senare i detta betänkande i avsnittet Anslagsfrågor.

Beträffande den i motion A27 berörda frågan om folkomröstning som enligt motionärerna skall föregå det slutliga ställningstagandet om medlemskap i EG, vill utskottet erinra om att denna fråga nyligen behandlats av utrikesutskottet i dess betänkande 1990/91:UU21. Utrikesutskottet anför följande.

Utskottet ser det som naturligt att folkomröstning anordnas i anslutning till frågan om svenskt medlemskap i EG. — — — Enligt vad utskottet erfarit kommer vidare den parlamentariska utredningen som aviserats av regeringen om grundlagsfrågor vid ett svenskt medlemskap i EG att överväga de frågor som kan vara aktuella inför en eventuell folkomröstning om EG-medlemskapet.

Slutligen vill arbetsmarknadsutskottet anföra att informations- och erfarenhetsutbyte med EG är värdefullt såväl när det gäller lagstiftning (föreliggande förslag till jämställdhetslag innebär en harmonisering till EGs regelverk) som på övriga områden. Ökat erfarenhetsutbyte och ökat samarbete med Europa innebär också att svenska kvinnor kan vara med och påverka den framtida utvecklingen inom Europa.

Med hänvisning till det anförda anser utskottet att motionerna A27 (s), A801 (v), A803 (fp), A808 (m), A809 (m) och A812 (c) i aktuella delar inte bör föranleda någon riksdagens åtgärd.

1990/91:AU17

Kvinnor och ekonomi

Skillnaden mellan mäns och kvinnors förvärvsfrekvens har i det närmaste eliminerats enligt propositionen. Samtidigt består könssegregeringen på arbetsmarknaden, vilket har betydelse för kvinnors och mäns löner. Enligt regeringens bedömning bör löneskillnader mellan kvinnor och män och deras orsaker belysas mer än hittills. Skälet är bl.a. att sedan mitten av 1980-talet de genomsnittliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män, utgående från heltidsarbetande, på flera avtalsområden har ökat något. Det är också så att SCBs lönestatistik inte medger att goda jämförelser kan göras mellan lön för t.ex. enskilda yrken.

En särskild utredare kommer därför att tillkallas enligt propositionen. Utredaren bör klarlägga utvecklingen av löneskillnaderna inom olika områden samt orsakerna till dessa skillnader. Utredaren bör också göra en analys av möjligheterna att använda arbetsvärdering som ett instrument för jämförelser av arbeten som är olika men ändå kan betraktas som likvärdiga. På grundval av denna analys bör förslag läggas fram angående åtgärder som kan utgöra ett stöd för parterna i ett fortsatt arbete med att förhindra sådana löneskillnader mellan kvinnor och män som inte har några sakliga grunder.

Vidare är det enligt regeringens bedömning angeläget att ekonomisk-politiska reformer övervägs och utvärderas ur ett jämställdhetsperspektiv. I detta sammanhang nämns att regeringen år 1990 tillsatt en kommitté för utvärdering av 1990-1991 års skattereform (dir. 1990:44) med uppgift att följa och rapportera om de olika effekter som den nu aktuella skattereformen kan föra med sig — bl.a. på jämställdhetsområdet.

Vänsterpartiet anser i motion A813 att det bör läggas ett *kvinnopolitiskt perspektiv på ekonomin*. I motionen anføres att statsbudgeten är ett exempel på att ekonomiska beslut fattas av män och för män. Enligt motionärerna kommer merparten av kvinnorna att förlora på skattereformen.

I motion A811 av Maggi Mikaelsson m.fl. (v) begärs att statsbudgetens fördelning av resurser mellan kvinnor och män redovisas i enlighet med arbetsmarknadsutskottets betänkande AU 1987/88:17.

Vidare anser Maggi Mikaelsson m.fl. (v) i motion A804 att det krävs en rad åtgärder för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Bl.a. måste all lönestatistik redovisas könsuppdelad, och JäMO borde få en mer opinionsbildande roll.

Utskottet har samma uppfattning som motionärerna i fråga om behovet av en könsuppdelad lönestatistik. I likhet med propositionen anser utskottet att det är väsentligt att lönestatistiken utvecklas så att den ger en bra information om kvinnors resp. mäns löner. Olika initiativ har också tagits i denna riktning, bl.a. inrättande av lönestati-

stiknämnden vid SCB. Nämnden har till syfte att vara ett forum för samarbete och ömsesidigt informationsutbyte mellan SCB och parterna på arbetsmarknaden när det gäller den officiella lönestatistiken. SCB har dock hela ansvaret för den officiella lönestatistiken, och nämnden skall vara rådgivande.

I enlighet med arbetsmarknadsutskottets betänkande 1987/88:17 redovisar regeringen årligen — främst i budgetpropositionen — vissa uppgifter om fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Fr.o.m. redovisningen år 1991 (i proposition 113) kommer förutom uppgifter om sammanräknad inkomst, pensioner och arbetstider också att redovisas vissa uppgifter om skillnader i lön och arbetsinkomst. Vid framtagande av statistik på det statliga området, t.ex. i budgetpropositionen, är det enligt utskottets uppfattning naturligt att också den könsmässiga aspekten uppmärksammas.

Utskottet hälsar med tillfredsställelse den aviserade utredningen som skall belysa frågan om löneskillnader mellan kvinnor och män och bl.a. klarlägga orsakerna till dessa skillnader. Ett aktuellt forskningsprojekt på detta område är bl.a. den studie av löner och lönebildning för kvinnor och män vid några olika företag, som pågår vid Umeå universitet. I denna forskning analyseras statistiska faktorer, fackliga strategier och arbetsgivarnas strategier för lönesättningen av kvinnor och män. Som redovisats ovan kommer skattereformen att utvärderas bl.a. ur jämställdhetssynpunkt. Med hänvisning till det anförda finner utskottet att motionsönskemålen inte bör föranleda något initiativ från riksdagens sida. De aktuella yrkandena i motionerna A804 (v), A811 (v) och A813 (v) avstyrks således.

I två motioner tas frågan om *arbetsvärdering* upp.

I motion A812 av Gunilla André och Karin Starrin (båda c) från den allmänna motionstiden — dvs. innan den här aktuella propositionen med förslag om utredning av löneskillnader och möjligheten att använda arbetsvärdering hade avlämnats — föreslås tillsättning av en parlamentarisk utredning med uppgift att kartlägga kvinnodominerade yrkens löneläge och att lämna förslag om arbetsvärdering. Motionärerna anför att de yrken som av tradition domineras av kvinnor är lågt betalda och att en uppvärdering krävs av kvinnors kunskaper och erfarenheter.

Mot bakgrund av regeringens avisering av en särskild utredare på detta område anser Kersti Johansson m.fl. (c) i motion A31 att tiden nu är mogen att genomföra arbetsvärdering. Den utredning som avses tillsättas bör därför få direktiv att genomföra en arbetsvärdering av olika yrkessektorer för att kartlägga skillnader och analysera bakgrunden till att kvinnodominerade yrken oftast värderas lägre än yrken där män dominerar.

Utskottet har ovan redovisat den i propositionen aviserade utredningen om löneskillnader mellan kvinnor och män. Bl.a. bör i denna utredning ingå en analys av möjligheterna att använda arbetsvärdering som ett instrument för jämförelser av arbeten som är olika men som ändå kan betraktas som likvärdiga. På grundval av denna analys skall förslag läggas fram om åtgärder som kan utgöra ett stöd för parterna i

ett fortsatt arbete med att förhindra sådana löneskillnader mellan kvinnor och män som inte har några sakliga grunder. Med hänvisning till det anförda finner utskottet att motionerna A31 och A812 i aktuella delar inte bör föranleda något initiativ från riksdagens sida.

1990/91:AU17

Kvinnors villkor i arbetslivet

Enligt propositionen bör stödet för de personer som genomgått en för sitt kön otraditionell utbildning förstärkas inför övergången till arbete. De medel som länsarbetsnämnderna disponerar till stöd för kursdeltagare i otraditionell arbetsmarknadsutbildning bör komma till ökad användning.

Deltidsarbetslösheten har under senare år varit en prioriterad fråga inom arbetsmarknadspolitiken. År 1990 höll chefen för arbetsmarknadsdepartementet överläggningar med parterna inom de berörda arbetsmarknadssektorerna. För närvarande övervägs vilka ytterligare åtgärder som kan behöva vidtas från regeringens sida.

I propositionen erinras också om den nyligen tillsatta utredning (A 1991:01, dir. 1991:7) som skall överväga förutsättningarna att föra samman arbetstidslagen (1982:673) och semesterlagen (1977:480) i en gemensam årsarbetstidslag. Utredaren skall analysera och redovisa effekterna av sina förslag ur jämställdhetsperspektiv.

Margareta Winberg m.fl. (s) framhåller i motion A27 att när det gäller möjligheten att på bästa sätt förena förvärvsarbete och familjeansvar är *en generell arbetstidsförkortning* med målet sex timmars arbetsdag den bästa lösningen.

Utskottet vill hänvisa till att utskottet så sent som för ett halvår sedan i sitt betänkande 1990/91:AU2 behandlat frågan om generella arbetstidsreformer och sextimmarsdagen. Utskottet uttalade i detta sammanhang att flexibla arbetstider bör kunna främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt ge ökad valfrihet utifrån den enskildes behov.

Utskottet vill därutöver erinra om den för ett par månader sedan tillsatta utredningen med uppdrag att undersöka om mer flexibla regler för arbetstid och semester bör införas i svensk lagstiftning. Enligt direktiven (se ovan) bör utredaren pröva att införa bestämmelser om årsarbetstid. Uppdraget skall i denna del redovisas senast den 31 mars 1992.

Med hänvisning till att arbetstidsfrågorna således är aktualiserade avstyrker utskottet motion A27 i denna del.

Arbetsmiljö

Enligt propositionen bör de ökade kunskaper om kvinnors arbetsmiljö som erhållits genom de senaste årens utrednings- och forskningsarbete nu aktivt föras ut och integreras i det löpande arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljökommissionens kartläggning och arbetarskyddsstyrelsens särskilda handlingsprogram för kvinnodominerade branscher visar att kvinnornas arbetsmiljöproblem måste uppmärksammas mera. Det an-

förs vidare i propositionen att arbetslivsfondens inrättande har skapat helt nya förutsättningar att höja ambitionsnivån i arbetet. Vidare aviseras propositionen om arbetsmiljö och rehabilitering.

Kvinnornas arbetsmiljö tas upp i sju motioner.

Folkpartiet liberalerna anför följande i motionerna A25 och A493. Kvinnorna återfinns ofta i de slitsammaste och mest monotona jobben. Att förbättra sådana arbetsmiljöer är en huvuduppgift i en ny jämställdhetsoffensiv. Bl.a. bör ekonomiska styrmedel inom socialförsäkringssystemet övervägas. Oroande rapporter har kommit om att kvinnor i traditionellt manliga yrken, t.ex. präster, poliser och forskare, utsätts för mobbning på arbetsplatsen. Kontaktpersoner på arbetsplatsen kan vara en väg att pröva mot sådan mobbning. Vidare bör gravida kvinnor få ett bättre skydd i arbetsmiljöer som är eller kan vara skadliga för fostret. Det är därför viktigt att gravida kvinnor får rätt till omplacering under graviditeten. Kan omplacering inte ske bör rätt till utbyggd havandeskapspenning omedelbart inträda.

I centerns kommittémotion A814 redovisas olika yrkesgrupper, där arbetstagarna är särskilt utsatta, bl.a. vårdbiträden, lokalvårdare, industriarbetare och personer som arbetar vid bildskärm. Oftast är det kvinnor som utför dessa arbeten. Enligt centerns uppfattning kan arbetslivsfondens medel komma till stor nytta för att förbättra kvinnliga arbetsplatser.

I motion A255 av Karin Israelsson m.fl. (c) anføres att kvinnornas belastningsskador till en del kan bero på att kvinnors möjligheter att påverka är sämre genom att många kvinnor arbetar deltid och engagerar sig mindre än män i fackligt arbete. Invandrarkvinnor är särskilt utsatta genom sin kvinnoroll och sina språksvårigheter. En särskild utbildning för kvinnliga skyddsombud kan vara ett sätt att föra fram frågan om kvinnornas arbetsmiljö.

Gunilla André och Karin Starrin (båda c) begär i motion A812 att arbetarskyddsstyrelsen får i uppdrag att sätta in särskilda resurser för att förebygga skador som enligt tillgänglig statistik drabbar kvinnor mest. I dagens samhälle framhålls vikten av att kvinnor söker sig till otraditionella eller mansdominerade yrken. Motionärerna varnar för att detta kan leda till ännu fler sjukdomar och skador. Vidare betonar motionärerna att insatser för kvinnor bör prioriteras i arbetslivsfondernas arbete. Genom organisatoriska åtgärder som möjligheter att påverka den egna arbetssituationen, flexibla arbetstider och nya tekniska hjälpmedel kan man främja kvinnornas arbetsmiljö.

Kersti Johansson och Rosa Östh (båda c) pekar i motion A251 på behovet av ytterligare åtgärder för att förbättra kvinnornas arbetsmiljö. Särskilt tas vården och hemtjänsten upp. I och med utflyttningen av institutionsvården har arbetet inom hemtjänsten blivit ännu tyngre. I hemtjänstarbetet är det angeläget att föreskrifterna blir sådana att arbetet inte får utföras som ensamarbete när det finns risker för våld. Det är av största vikt att medel ur arbetslivsfonden kan användas för att skapa en bättre arbetsmiljö inom hemtjänsten m.m.

I motion A205 av Maggi Mikaelsson m.fl. (v) redovisas de utsatta kvinnoyrkena och hur manliga normer styr uppfattningen om vad

som är tunga arbeten. Enligt motionärerna anmäler inte kvinnor arbetsskador i samma utsträckning som män, och när de anmäler, godkänns inte kvinnornas arbetsskador i samma utsträckning som männens. För att förbättra kvinnornas arbetsmiljöer ställs bl.a. följande krav: förändrad arbetsorganisation, avveckling av skadliga arbetsuppgifter, tunga jobb måste kombineras med andra arbetsuppgifter, uppvärdering av kvinnors arbete, sex timmars arbetsdag med full lön för lågavlönade, rätt till omplacering för gravida och mer forskning.

Utskottet har för ett halvår sedan i sitt betänkande 1990/91:AU8 behandlat frågor om specifikt kvinnliga arbetsmiljöproblem. I detta sammanhang redovisade utskottet vissa resultat som arbetsmiljökommissionen kommit fram till under sitt arbete med att belysa skillnader i hälsa mellan kvinnor och män kopplat till arbetsmiljön. Utskottet vill inledningsvis hänvisa till denna redovisning. Utskottet betonade vikten av att kvinnornas arbetsmiljöproblem synliggörs i det förestående arbetsmiljöarbetet.

I flera motioner berörs kvinnornas större utsatthet för dåliga arbetsmiljöer. I detta sammanhang vill utskottet erinra om arbetarskyddsstyrelsens handlingsprogram för arbetsmiljöinsatser i kvinnodominerade branscher (Rapport 1990). Rapporten inleds med en allmän del som mer generellt redovisar arbetsförhållanden och behov av arbetsmiljöåtgärder för kvinnor i arbetslivet. Bl.a. tas invandrarkvinnornas särskilda problem upp. Vidare redovisas sådana skillnader mellan kvinnor och män som får betydelse i arbetslivet. Efter den allmänna delen följer ett handlingsprogram för fyra särskilt utvalda kvinnodominerade branscher, nämligen kontorsverksamhet, elektroindustrin, förskoleverksamhet och sjukvården. Enligt rapporten är den samlade bilden av kvinnors situation i arbetslivet oroväckande. Kvinnors förvärvsfrekvens, deras sjukfrånvaro, arbetsskadeutveckling och ökade antal förtidspensioneringar gör att det krävs kraftfulla och samordnade insatser för att förhindra kvinnors utslagning. I rapporten föreslås bl.a. ökade resurser för tillsyn och åtgärdsinriktad forskning samt samverkan mellan kvinnoforskare och arbetsmiljöforskare.

Vid den reformering av arbetsmiljölagen som nu förestår — proposition 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering kommer att behandlas av utskottet och riksdagen inom kort — tas även kvinnornas arbetsmiljöproblem upp. Bl.a. är det enligt denna proposition viktigt att kunskaperna om kvinnors arbetsmiljöförhållanden får spridning i samhället. Vidare bör fondmyndigheterna inom arbetslivsfonden uppmärksamma kvinnornas situation i arbetslivet. Som också framhålls i motionerna A251, A812 och A814 skapar arbetslivsfonden möjligheter att höja ambitionsnivån i arbetsmiljöarbetet för att förbättra kvinnornas situation.

Utskottet har inhämtat att under arbetslivsfondens första kvartal med full verksamhet närmare 800 arbetsgivare har fått bidrag från fonden för att förbättra arbetsmiljön. Nästan 600 milj.kr. har betalats ut, och omkring 75 % av bidragen har gått till arbetsgivare inom den privata sektorn. Arbetslivsfonden kommer särskilt att uppmärksamma de arbetsmiljöproblem som drabbar kvinnor. Ungefär 60 % av dem

som omfattas av redan beviljade bidrag är kvinnor. Exempel på satsningar är förändring av arbetsorganisation och arbetsinnehåll inom vårdyrkena. Många arbetsplatsprogram som berör kvinnorna finns också inom industrin, bl.a. projekt för att skapa varierat arbetsinnehåll i syfte att undvika monotona rörelser. Flera av projekten medverkar till ökad jämställdhet genom utbildning av kvinnor till traditionellt manligt arbete, t.ex. satsning på maskiner som även kvinnor kan hantera.

Frågor om arbetsmiljöproblem inom hemtjänsten bl.a. på grund av ensamarbete och risker för våld — som tas upp i motion A251 — har behandlats av riksdagen vid flera tillfällen. Utskottet upprepade i sitt betänkande AU8 att det finns behov av att särskilt uppmärksamma arbetsmiljöfrågorna inom hemtjänsten. Det rikstäckande utbildningsprojektet "Utbildning inom arbetsmiljö inom hemtjänst och hemsjukvård", som utskottet tidigare informerat om, är nu i slutfasen och skall utvärderas. Därutöver vill utskottet erinra om att arbetarskyddsstyrelsen i december 1990 har beslutat om kungörelse med föreskrifter om omvårdnadsarbete i enskilt hem (AFS 1990:18) samt meddelat allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Bl.a. föreskrivs att tunga manuella lyft och andra fysiskt påfrestande arbetsmoment skall undvikas. Vidare skall psykiskt påfrestande arbetsmoment undvikas eller begränsas. När arbetet innebär påtaglig risk för att arbetstagare utsätts för våld, hot eller andra starkt psykiskt påfrestande förhållanden får arbetet inte utföras som ensamarbete enligt föreskrifterna.

Beträffande mobbning i arbetslivet vidhåller utskottet sin uppfattning från betänkande AU8 att man bör se allvarligt på den vuxenmobbning som förekommer i arbetslivet. Det ligger ett stort ansvar på arbetsgivare, facket och arbetskamrater att motverka sådant psykiskt våld närhelst det uppkommer. Utskottet har inhämtat att det pågår flera forskningsprojekt om mobbning på arbetsplatsen. En av arbetsmiljöfonden finansierad relativt omfattande studie om förekomsten av mobbning i arbetslivet visade inga större skillnader mellan kvinnors och mäns utsatthet. Män mobbar i huvudsak män och kvinnor i huvudsak kvinnor. Projekt pågår även om mobbning som riktas mot kvinnor eller män inom särskilda yrken, t.ex. mot kvinnliga poliser, kvinnliga präster eller män inom barnomsorgen. Inom statsförvaltningen har det partssammansatta organet statens arbetsmiljönämnd år 1990 presenterat ett policydokument om mobbning benämnt Social utstötning på arbetsplatsen.

Sammantaget anser utskottet att mobbning är ett utpräglat arbetsmiljöproblem. Mer forskning på området samt den förestående reformeringen av arbetsmiljölagen bör innebära att mobbning av det slag som exemplifieras i motion A25 blir uppmärksammas och att åtgärder på sikt kan sättas in.

Frågan om omplacering vid graviditet — som tas upp i motionerna A493 och A205 — har utskottet utförligt behandlat för ett halvår sedan i sitt betänkande AU8. Utskottet hänvisar till detta betänkande och upprepar att mer samlad kunskap behövs för att kunna bedöma behovet av ytterligare åtgärder till skydd för kvinnor vid graviditet —

också mot den bakgrunden att arbetsplatserna skall vara säkra för alla. Utskottet vidhåller sin uppfattning och är inte heller nu berett att tillstyrka en generell rätt till omplacering och havandeskapspenning.

Med hänvisning till det anförda finner utskottet att de aktuella yrkandena i motionerna A25 (fp), A205 (v), A251 (c), A255 (c), A493 (fp), A812 (c) och A814 (c) inte bör föranleda någon riksdagens åtgärd.

I motion A29 av Alf Wennerfors (m) begärs ett riksdagens uttalande att *sexuellt ofredande på arbetsplatsen* skall utgöra saklig grund för uppsägning.

Utskottet kommer i senare avsnitt att behandla propositionens förslag till jämställdhetslag. Bl.a. innebär lagförslaget den nyheten att arbetsgivaren skall verka för att inte någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier. Enligt propositionen kan det över huvud taget inte godtas att arbetstagare utsätts för trakasserier av sexuell natur på sina arbetsplatser. Erfarenheterna visar emellertid att detta förekommer i större utsträckning än man har anledning att tro.

I sitt betänkande 1990/91:AU5 angående frågor som rör lagen om anställningsskydd har utskottet tagit upp begreppet saklig grund för uppsägning på följande sätt.

I lagtexten har inte gjorts någon närmare bestämning av vad som skulle anses ligga i kravet på saklig grund — — —. Det har inte ansetts möjligt och inte heller lämpligt att precisera detta krav i lagtexten (prop. 1973:129 s. 120 ff.). Uppsägningsfallen är inbördes alltför olika och förhållandena på arbetsplatserna alltför skiftande. Behovet att kunna ta hänsyn till de särskilda omständigheterna i varje enskilt fall har ansetts tala emot att man försöker på förhand ange hur fall av ett visst slag eller tillhörande en viss grupp skall bedömas. Dessutom kan det inte uteslutas att rättsutvecklingen skulle bindas på ett olyckligt sätt, om lagtexten innehöll preciseringar på denna punkt.

Utskottet — som menar att en lagreglering i jämställdhetslagen är en stark markering mot sexuella trakasserier — har således en annan uppfattning än motionärerna vad gäller en precisering i lagen om anställningsskydd. Motion A29 avstyrks därför i denna del.

Regional utveckling

Vid utvärdering av regionalpolitiskt stöd bör såväl fördelning som effekter av stödet analyseras ur jämställdhetsperspektiv enligt regeringens bedömning. I propositionen redovisas att endast smärre delar av glesbygdsskott och länsstyrelsernas projektmedel (7 resp. 3 % av fördelade medel) hittills gått till verksamheter som direkt rör kvinnor. Studien Könskvotering i regionalpolitiken (Ds 1990:54) visar bl.a. att könskvoteringsregeln har bidragit till att företagen har anställt fler kvinnor än de annars skulle ha gjort.

Kvinnors företagande och regional balans tas upp i centerns kommittémotioner A31 och A814. Motionärerna framhåller vikten av satsningar på ökat företagande och regional balans för att främja kvinnligt företagande och ökade möjligheter till sysselsättning för kvinnor i landets alla delar. Vidare hävdas att en reformering av den offentliga

sektorn kommer att ge nya möjligheter till företagande — speciellt kvinnligt företagande. Kvinnornas egen-företagande inom tjänstesektorn kan också bidra till den offentliga sektorns förnyelse. Särskilt stor betydelse får detta i områden som har dåligt utbyggd service.

Utskottet vill erinra om att frågan om åtgärder för att främja kvinnors företagande ingående har behandlats av utskottet för ett år sedan (prop. 1989/90:76, AU13, rskr. 346). Riksdagen har därvid ställt sig bakom att kravet på jämställdhet skall vara en utgångspunkt för strävandena att öka det kvinnliga företagandet. Särskilt viktigt har det ansetts vara att främja möjligheterna till kvinnligt företagande i stöd-områdena. Utskottet har också biträtt industriministerns uppfattning att det är angeläget att öka kunskapen om de eventuella hinder som kan möta kvinnor som vill starta företag liksom att det är önskvärt att förstärka insatserna för att skapa nätverk för kvinnliga företagare. Utskottet har sett det som värdefullt att regeringen på olika sätt uppmärksammat behovet av åtgärder för att främja kvinnors möjligheter till eget företagande och har utgått från att arbetet på att utveckla dessa möjligheter drivs på.

Enligt utskottets uppfattning kommer kvinnliga företagare inom tjänstesektorn att gynnas av den tyngdpunktsförskjutning i det regionalpolitiska företagsstödet från stöd till byggnader och maskiner mot stöd till produktutveckling och marknadsföring m.m. som följer av riksdagens ovannämnda beslut. Även riksdagsbeslutet med anledning av den näringspolitiska propositionen (prop. 1989/90:88, NU30, rskr. 326) om att utvidga utvecklingsfondernas målgrupp till att omfatta små och medelstora företag inom samtliga näringsgrenar gynnar kvinnorna.

Utskottet vill i detta sammanhang informera om att regeringen sedan budgetåret 1989/90 beviljat särskilda medel till ett treårigt projekt inom statens industriverk (SIND) som syftar till att stödja kvinnor som startar och driver företag. Bl.a. har SIND tagit fram ett handlingsprogram för att skapa fler lönsamma företag i kvinnlig regi. Med utvecklingsfonderna som centrum pågår uppbyggnad av nätverk med engagerade experter kring nyföretagarna.

Vidare har initiativ tagits av den kvinnogrupp som bildats i anslutning till glesbygdsdelegationen — sedan årsskiftet 1990-1991 ombildad till myndighet. I handlingsprogrammet "Kvinnor på landsbygden" tas bl.a. upp strategier för att utveckla kvinnoperspektiv inom regional- och landsbygdspolitik, projekt för småskalig livsmedelsproduktion, uppföljning och samordning av lokala textilprojekt, utveckling av telestugorna m.m.

Med hänvisning till det anförda avstyrks de nu behandlade motionerna A31 (c) och A814 (c) i berörda delar.

I motion A805 av Eva Johansson m.fl. (s) begärs en *översyn av kvinnors situation i storstaden*. Man vet inte särskilt mycket om hur kvinnors arbets- och livsvillkor i storstad förändras och hur kvinnornas traditionella roll påverkas av den snabba samhällsomvandlingen. Som en komplettering till storstadsutredningen bör man vid en översyn belysa frågor om hur arbetsresor, arbetstider, barnomsorg, offentlig

och annan service, föreningsliv, kultur m.m. påverkar kvinnornas situation. Uppföljningen av storstadsutredningen bör samordnas med den föreslagna översynen.

Utskottet har behandlat ett yrkande med likartad motivering för ett halvår sedan i betänkande 1990/91:AU1. Utskottet instämmer ånyo i att det finns ett omfattande behov av kunskap på de områden som motionärerna nämner, inte minst för den framtida samhällsplaneringen. Inom Sverige torde sådan forskning förekomma i mycket begränsad omfattning. Utskottet anser dock att frågan om prioritering mellan olika angelägna forskningsprojekt ankommer på andra. Motion A805 avstyrks således.

Statsförvaltningen

Enligt propositionen bör de statliga myndigheternas jämställdhetsarbete intensifieras. Statlig personalpolitik utformas och drivs numera inom de enskilda myndigheterna. Vad gäller jämställdhetsarbete bör dock betonas den roll som statens arbetsgivarverk (SAV) har i fråga om samordning, service och stöd. SAV kommer under de närmaste åren att genomföra ett samlat program för det statliga jämställdhetsarbetet. Programmet syftar bl.a. till att ge stöd för att öka andelen kvinnliga chefer, uppmärksamma löneskillnader mellan kvinnor och män samt att öka pappornas uttag av föräldraledighet.

Enligt det nya budgetsystemet skall myndigheterna lämna en fördjupad anslagsframställning vart tredje år. Enligt propositionen bör varje myndighet ta upp jämställdhetsfrågorna i detta sammanhang och vid behov redovisa analys och åtgärdsförslag i anslagsframställningen.

Jämställdhet och *statliga chefstjänster* tas upp i motion A25 av folkpartiet liberalerna som förordar att staten och regeringen är föregångare på detta område. Tidsbestämda mål för en jämnare fördelning av kvinnor och män på statliga chefstjänster är nödvändiga enligt motionen. Sådana mål bör redovisas i myndigheternas fördjupade anslagsframställningar. Dessutom är det nödvändigt att jämställdhetsfrågor ingår som en naturlig del i all chefsutbildning.

Utskottet konstaterar att huvudinriktningen i det statliga jämställdhetsarbetet har varit att åstadkomma en jämnare könsfördelning inom olika yrken, befattningar och nivåer. Enligt propositionen bör arbetet nu breddas och omfatta insatser för att uppvärdera kvinnors arbete, stärka kvinnors villkor i arbetslivet samt förbättra mäns möjligheter att förena yrkesliv och föräldraskap.

Andelen kvinnliga chefer (enligt chefslöneavtalet) var ca 8 % år 1989. Inom statsförvaltningen har emellertid andelen kvinnor av de nyrekryterade chefer som regeringen tillsätter ökat från 7 % år 1985 till 43 % år 1989. Denna positiva utveckling menar utskottet är ett resultat av det målmedvetna jämställdhetsarbete som bedrivits inom statsförvaltningen. Som ovan konstaterats är det regeringens bedömning att varje myndighet bör ta upp jämställdhetsfrågorna inför den fördjupade anslagsframställningen vart tredje år.

Syftet med det ifrågavarande motionsyrkandet ligger enligt utskottets uppfattning i linje med den förda politiken. Någon riksdagens åtgärd bör därför inte vara påkallad. Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motion A25 i aktuell del.

1990/91:AU17

Jämställdhet och föräldraledighet

För att uppnå jämställdhetsmålen är det enligt regeringens bedömning av central betydelse att fler pappor utnyttjar föräldraförsäkringen. En sådan utveckling bör främjas genom opinionsbildande insatser och information samt genom åtgärder på arbetsplatserna för att underlätta för kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Om emellertid papporna inte utnyttjar föräldrapenningen väsentligt mer intill utgången av år 1993, kommer regeringen att överväga ytterligare åtgärder som kan påskynda en sådan utveckling. Vidare bör statistiken förbättras över föräldraförsäkrings utnyttjande.

Folkpartiet liberalerna tar i motion A25 upp frågor om *jämställdhet och föräldraledighet för män*. Enligt motionärerna skall kvinnor och män vara jämställda inte bara på arbetsmarknaden utan också i hemmet. Barn- och äldreomsorg måste fungera. Möjligheten att förkorta arbetstiden medan barnen är små bör finnas både för mammor och pappor. I motionen framhålls att mansrollens förändring är en förutsättning för att kvinnornas frigörelse kan gå vidare. Den nuvarande pappaledigheten vid barns födelse utnyttjas i stor omfattning. Folkpartiet liberalerna arbetar för att stegvis bygga ut mäns fristående rätt till ersättning i samband med barns födelse till tjugu dagar.

Margareta Winberg m.fl. (s) anser i motion A27 att papporna bör ta ut en minimiandel av föräldraförsäkringen. Minst tre månader skall garanteras papporna enligt motionärerna.

Utskottet vill erinra om handlingsplanens mål på detta område, nämligen

- andelen män inom barnomsorgen bör öka
- andelen män som utnyttjar föräldraförsäkringen under en längre sammanhängande period bör öka
- andelen män som utnyttjar möjligheten till reducerad arbetstid för vård av barn bör också öka.

Andelen män i barnomsorgsyirken har inte ökat sedan år 1980. Enligt SCB-statistiken över anställda inom förskolor och fritidshem var andelen män 6,2 % år 1980 och 5,4 % år 1989. Bland föreståndarna var 91 % kvinnor och 9 % män både år 1980 och år 1989.

Antalet ersatta föräldrapenningdagar som utnyttjats av fäder har ökat sedan början av 1980-talet enligt riksförsäkringsverkets statistik. 5,2 % av ca 27 000 dagar utnyttjades av fäder år 1980, medan motsvarande andel var 6,9 % av knappt 41 000 dagar år 1989. Befintlig statistik är inte relaterad till föräldrarnas yrke och dylika faktorer och ger begränsade möjligheter att löpande följa hur föräldraförsäkringen används. Riksförsäkringsverkets specialbearbetning av statistiken för barn födda

i januari och februari 1989 visar dock att 45 % av papporna till dessa barn i någon utsträckning använde sig av försäkringen under barnets första levnadsår.

Vidare kommer arbetslivscentrum inom kort att presentera resultaten från en studie över utnyttjande av föräldraledighet m.m. i relation till olika faktorer inom arbetslivet. De preliminära resultaten av denna studie innebär att en stor andel män har uppgett att de har svårt att ta föräldraledigt från arbetet främst på grund av att de av olika skäl behövs i arbetet. Andelen som därför helt avstår från föräldraledighet är dock mycket liten. Sammanfattningsvis tycks det vara lättare för män inom den offentliga sektorn och på kvinnodominerade arbetsplatser att vara föräldralediga.

Som relateras i propositionen har opinionsbildande verksamhet bedrivits under ett flertal år för att öka pappornas uttag av föräldraledighet. Utskottet vill erinra om att riksdagen under flera år anslagit medel för särskilda informationsinsatser med syfte att stimulera föräldrar att i högre utsträckning dela på föräldraledigheten. Medel har beviljats för information på arbetsplatser m.m. För budgetåret 1991/92 beräknas att 1,5 milj.kr. avsätts för informationsinsatser i detta syfte (1990/91:SfU11). Vidare skall i detta sammanhang nämnas att idégruppen för mansrollsfrågor (A 1987:A) fortsätter att prioritera sitt opinionsbildande arbete för att öka förståelsen av vad ett större ansvar för barnens dagliga vård betyder för männen.

Enligt utskottets bedömning måste man se arbetet efter handlingsplanens linjer som ett arbete på sikt. Vad gäller de i motionerna aktualiserade frågorna om föräldraledighet anser utskottet att forskning och opinionsbildande arbete är en förutsättning för att åstadkomma förändringar i riktning mot ett mer delat ansvar mellan mammor och pappor. Utskottet ansluter sig till propositionen att målet bör vara att, vid utgången av år 1993, minst två tredjedelar av papporna i någon utsträckning använder sig av möjligheten att utnyttja föräldrapenningen med anledning av barns födelse.

Utskottet instämmer likaledes i att om detta mål inte nås får ytterligare åtgärder övervägas. Med hänvisning till vad som anförts avstyrker utskottet motion A25 (fp) och A27 (s) i berörda delar.

Utbildning

I propositionen tas upp den nya ordningen vad gäller ansvaret för skolan. Statens styrning av skolan med hjälp av statsbidragsregler upphör. Ur jämställdhetssynpunkt blir det viktigt att se till att jämställdhetsmålet kommer till tydligt uttryck dels i lagar på skolområdet, dels i andra författningar, framför allt läroplaner. Jämställdhetsmålet bör också beaktas i all utvärderingsverksamhet. Kommunerna har stor frihet när det gäller att avgöra vilka medel som skall användas för att nå jämställdhetsmålet.

Genom regeringsbeslut den 14 februari 1991 har statsrådet Persson bemyndigats att tillkalla en kommitté med uppdrag att lämna förslag

till nya läroplaner för barn- och ungdomsskolan och vuxenutbildningen. Enligt direktiven (dir. 1991:9) skall jämställdhet mellan könen beaktas i arbetet.

I propositionen redovisas vidare att det pågår ett arbete med att utveckla högskolans organisation och arbetsformer jämte en översyn av bestämmelserna för verksamheten. Till det som även i fortsättningen bör regleras på nationell nivå hör formerna för tjänstetillsättningar. Under år 1990 har universitets- och högskoleämbetet (UHÄ) fått i uppdrag att utreda möjligheterna till könskvotering för enskilda utbildningar vid antagning till högskoleutbildning. Inom utbildningsdepartementet pågår en samlad kartläggning av arbetsläget när det gäller jämställdhetsfrågorna inom högskolan. Denna kartläggning beräknas vara avslutad sommaren 1991.

Kersti Johansson m.fl. (c) behandlar *jämställdhet i utbildningen* i motionerna A31 och A814. Såväl skolan som utformningen av läromedel och lärarutbildningen måste präglas av en jämställdhetssyn. Det är också angeläget att uppnå en jämnare könsfördelning inom hela skolans område både i fråga om matbespisningspersonal och rektorer. Inom högskolan är bristen på förebilder lika stor. En mindre mansdominerad forskarvärld skulle både vitalisera och bredda forskningen. De kvinnliga forskarna har ofta svårare än männen att sammanhängande kunna ägna sig åt forskning beroende på sociala faktorer. De ekonomiska förutsättningarna för forskarna — såväl kvinnor som män — bör därför bli bättre.

Även Gunilla André och Karin Starrin (båda c) tar i motion A812 upp behovet av ett långsiktigt arbete för att minska de könsbundna linjevalen och pekar på vikten av goda förebilder, exempelvis genom fler kvinnliga skolledare. En satsning på bredare linjeval och utveckling av mindre högskolor skulle gynna kvinnorna, menar motionärerna.

Utskottet kan konstatera att utvecklingen i fråga om handlingsplanens mål om en jämnare könsfördelning på gymnasieskolans och högskolans områden knappast har framskridit de senaste åren. Sedan gymnasieskolans tillkomst för tjugu år sedan finns dock en svag men ändå tydlig tendens till en jämnare fördelning. Främst har flickorna ökat sin andel på de mer studieförberedande utbildningsvägarna, bl.a. de längre naturvetenskaplig-tekniska linjerna.

När det gäller läromedlen har regeringen i maj 1990 gett i uppdrag till statens institut för läromedelsinformation (SIL) att genomföra en särskild granskning avseende bilden av det förgångna med avseende på kvinnornas villkor och deras insatser inom olika områden. SIL skall också föreslå de åtgärder som granskningen kan ge anledning till. Uppdraget kommer att redovisas i oktober 1991.

Med tanke på den centrala roll som lärarna spelar för jämställdheten vände sig jämställdhetsministern år 1988 till högskolorna med lärarutbildning och inbjöd dem att komma in med ansökningar om medel för olika projekt som skulle ge de blivande lärarna bättre kunskaper om jämställdhetsfrågorna. Tretton högskolor har senare fått ekonomiskt stöd till sådana projekt.

För skolledarna, en grupp som traditionellt dominerats av män, pågår en förskjutning mot en större andel kvinnor. I handlingsplanen sattes som mål fram till läsåret 1992/93 att andelen kvinnor bland rektorer skulle öka till minst 20 % och bland studierektorer till minst 30 %. Utskottet har inhämtat att år 1990 uppgick andelen kvinnliga rektorer till 16 % och kvinnliga studierektorer till 37 %.

Utskottet vill också erinra om att tre professurer med inriktning mot kvinnoforskning inrättas den 1 juli 1991. Professurerna avser nationalekonomi särskilt kvinnoforskning vid universitetet i Lund, sociologi särskilt kvinnoforskning vid universitetet i Uppsala och allmänmedicin särskilt kvinnoforskning vid universitetet i Linköping.

Sammantaget menar utskottet att det pågående jämställdhetsarbetet inom utbildningsväsendet och utvecklingen ligger i linje med de av motionärerna önskade förändringarna. Med hänvisning till det anförda bör någon riksdagens åtgärd inte vara påkallad. Motionerna A31 (c), A812 (c) och A814 (c) avstyrks därför i aktuella delar.

Kvinnorepresentation

Regeringen konstaterar att de åtgärder som vidtagits för att öka kvinnorepresentationen har haft avsedd verkan. Det konstateras att *synlighet* är en viktig faktor för att öka kvinnorepresentationen. Andelen kvinnor är således högre i direktvalda församlingar än i indirekt valda organ.

Andelen kvinnor i styrelserna för de statliga organen på central nivå per den 1 juli 1990 uppgick till 30 % och på regional nivå till 23 %. Enligt handlingsplanen skall andelen kvinnor i dessa organ år 1992 ha ökat till minst 30 % och år 1995 till minst 40 %. Slutmålet om en jämn könsfördelning skall vara uppnått till år 1998. Om målet 30 % inte uppnås år 1992 aktualiseras frågan om en författningsreglering.

För att utvecklingen skall fortsätta lika positivt som hittills kommer nominerande organisationer enligt propositionen också framöver att bli ombedda att lämna två namnförslag, en kvinna och en man för varje erbjuden plats i en statlig styrelse eller kommitté.

Enligt propositionen bör regler också införas om att myndigheterna skall sträva efter en jämn könsfördelning när de lämnar uppdrag till någon eller när de tillsätter nämnder. Det ankommer dock på regeringen att meddela om sådana föreskrifter.

I motion A489 av Karl-Erik Persson m.fl. (v) framhålls att kvinnoperspektivet skall finnas med även på den regionala nivån. För detta krävs utbildningsinsatser och ett förtydligande av jämställdhetsmålen, både hos tjänstemän och politiskt ansvariga. Angående *könsfördelningen i länsstyrelsernas styrelser* föreslås en regel att inget kön får vara representerat med mindre än 40 %.

Utskottet konstaterar att kvinnorepresentationen i länsstyrelserna år 1990 uppgick till 20 %. Utskottet vill betona att målen i den ovan refererade handlingsplanen även gäller länsstyrelsernas styrelser. Målsättningen är således att öka kvinnorepresentationen i styrelserna till minst 30 % år 1992. På längre sikt skall jämn könsfördelning uppnås.

Enligt utskottets uppfattning bör handlingsplanen vara rättesnöret vad gäller tempot och strategin för att öka kvinnorepresentationen. Det aktuella yrkandet i motion A489 avstyrks således av utskottet.

Margitta Edgren och Kjell-Arne Welin (båda fp) anför i motion A24 att riktlinjerna för jämställdhetsarbetet även bör gälla rådgivande grupper och liknande. Vidare bör riksdagen av regeringen begära förslag om *intensifierade insatser* så att målet om minst 30 % kvinnor i indirekt valda styrelser och nämnder nås år 1992. Kan målet inte uppnås år 1992 menar motionärerna att alternativet är lagstiftning.

Utskottet vidhåller sin uppfattning sedan betänkandet 1990/91:AU1 att det självfallet är önskvärt med en god balans mellan kvinnor och män även i rådgivande grupper. Utskottet är dock inte berett att förorda att den ovan nämnda nomineringsmetoden med en kvinna och en man skall gälla även i fråga om rådgivande arbetsgrupper. Utskottet förutsätter att det pågående jämställdhetsarbetet på sikt skall få till följd en ökande kvinnorepresentation även i grupper av det slag som motionärerna pekar på. Beträffande motionärernas överväganden om möjliga alternativ i det fallet att målet inte uppnås år 1992 vill utskottet hänvisa till regeringens handlingsplan: "Om inte andelen kvinnor i statliga styrelser m.m. år 1992 uppgår till minst 30 % bör frågan om en eventuell författningsreglering då prövas." Med det anförda avstyrker utskottet motion A24.

I motion A812 av Gunilla André och Karin Starrin (båda c) anförts att det politiska arbetet måste organiseras så att även unga kvinnor kan delta. Motionärerna nämner kortare och effektivare sammanträden, fastställda sluttider och ett mer decentraliserat beslutsfattande. Regeringen bör få i uppdrag att som en uppföljning av betänkandet "Varannan damernas" initiera en kampanj med inriktning att underlätta *förtroendevalda kvinnors arbetssituation*.

Utskottet har behandlat ett likalydande motionsyrkande i sitt betänkande AU1 för ett halvår sedan. Utskottet konstaterade då att den verksamhet som pågår för att öka kvinnorepresentationen med ekonomiskt stöd från civildepartementet har inriktats dels på utbildningsprojekt av olika slag, dels på utveckling av nya arbetsformer och andra strukturella förändringar inom organisationerna. Våren 1990 beviljades medel till lokala projekt som särskilt riktade sig till unga kvinnor för att förmå dem att bli politiskt och fackligt aktiva. Den treåriga projektverksamheten med syfte att öka kvinnorepresentationen upphör den sista juni 1991. Projekt av det slag som efterlyses av motionärerna pågår således. Med hänvisning till det anförda avstyrks motion A812 i aktuell del.

Margareta Winberg m.fl. (s) utvecklar frågan om *fler kvinnor på ledande politiska befattningar* i motion A27. Det finns enligt motionärerna anledning att uppmana regeringen att utse fler kvinnor som ordförande i statliga verk och styrelser m.m., till landshövdingar och generaldirektörer.

Utskottet har tidigare konstaterat att av de regeringstillsatta nya cheferna andelen kvinnor har ökat från 7 % år 1985 till 43 % år 1989. Utskottet förutsätter att det pågående jämställdhetsarbetet kom-

mer att leda till att andelen kvinnor ökar även på sådana poster som nämns av motionärerna. Utskottet är således inte berett att föreslå några speciella åtgärder för tillsättning av dessa poster. Därmed avstyrker utskottet motion A27 i tillämplig del.

Våld mot kvinnor

Enligt propositionen är våld, misshandel och andra övergrepp mot kvinnor allvarliga uttryck för bristande jämställdhet och därmed också för den obalans som råder i maktförhållandet mellan könen. För närvarande övervägs inom regeringskansliet våldskommissionens slutbetänkande (SOU 1990:92) Våld och brottsoffer.

Regeringen anser att arbetet med att motverka våld mot kvinnor måste intensifieras och konkretiseras.

Rikspolisstyrelsen (RPS) bör således få i uppdrag att tillsammans med socialstyrelsen, domstolsverket och riksåklagaren (RÅ) genomföra fortbildning av berörda yrkesgrupper på central och regional/lokal nivå inom rättsväsendet, socialtjänsten samt hälso- och sjukvården. Syftet med fortbildningen skall vara att ge kunskap om våldet och därigenom förbättra stödet till de kvinnor som är utsatta för våld. Medel för denna fortbildning har beräknats till 3,5 milj.kr. i årets budgetproposition (3 milj.kr. under trettonde huvudtiteln anslaget E 4. Lokala polisorganisationen samt 0,5 milj.kr. under femte huvudtiteln anslaget E 17. Specialistutbildning av läkare m.m.).

Vidare bör enligt propositionen ett regionalt/lokalt utvecklingsarbete komma till stånd för att få fram metoder och modeller att förbättra samarbetet mellan olika myndigheter m.fl. i frågor rörande våld mot kvinnor. För denna verksamhet bör för budgetåret 1991/92 räknas 5 milj.kr. under trettonde huvudtiteln reservationsanslag I 2. Särskilda jämställdhetsåtgärder (se vidare avsnittet anslagsfrågor). Medlen bör avse försöksverksamhet. Totalt bör sådan verksamhet pågå under en treårsperiod.

En särskild satsning bör enligt propositionen göras för att ge polisen bättre möjligheter att ge akut skydd för kvinnor som utsatts för våld eller hot om våld. 5 milj.kr. har för detta ändamål beräknats under trettonde huvudtiteln reservationsanslag E 5. Utrustning m.m. för polisväsendet. Det bör ankomma på polismyndigheterna att informera berörda kvinnor om möjligheten att erhålla akut skydd, t.ex. överfalls-larm.

Kvinnojourerna och deras riksorganisation ROKS har en värdefull roll när det gäller att hjälpa och skydda kvinnor mot våld. Medel har i år beräknats för att ge ROKS ett utökat ekonomiskt stöd. Förutom de medel ROKS får i egenskap av central kvinnoorganisation (för budgetåret 1990/91 182 725 kr.) erhåller organisationen medel från socialstyrelsen (för budgetåret 1990/91 1,2 milj.kr. vilka ingår i femte huvudtiteln reservationsanslag H 4. Utvecklings- och försöksverksamhet). Både ROKS och några lokala kvinnojourer har också erhållit medel från trettonde huvudtiteln reservationsanslag I 2. Särskilda jämställdhetsåtgärder. Härutöver beräknas i årets budgetproposition under fem-

te huvudtitelns reservationsanslag H 3. Bidrag till organisationer ytterligare 2 milj.kr. till ROKS och sådana invandrarorganisationer som stöder misshandlade kvinnor.

Regeringen gör också den bedömningen att det är viktigt med ett omfattande upplysnings- och attitydförändrande arbete bland unga flickor och pojkar för att motverka våld mot kvinnor. I detta sammanhang bör nämnas att barn- och ungdomsdelegationen avser att ekonomiskt stödja försöksverksamhet i syfte att öka ungdomars kunskaper om jämställdhet, konfliktlösning och samlevnad (2 milj.kr.).

Utskottet vill inledningsvis uttala sin tillfredsställelse över att ett helt batteri av åtgärder avseende fortbildning, utvecklingsarbete, skydd för utsatta kvinnor, kvinnojourer och forskning nu aviseras mot kvinnovåldet. Sammanlagt beräknas 17,5 milj.kr. att ställas till förfogande för sådana åtgärder under budgetåret 1991/92. Socialutskottet har nyligen i betänkandet 1990/91:SoU12 tillstyrkt anslagen E 17 och H 3, vilka omnämnts ovan. Justitieutskottet har likaledes inom sitt område tillstyrkt anslagen E 4 och E 5 (1990/91:JuU23). Arbetsmarknadsutskottet vill för övrigt erinra om att motioner om kvinnor och våld (bl.a. m- och fp-märkta motioner) behandlas av justitieutskottet.

I motion A32 av Lena Boström (s) anförts att de av regeringen föreslagna *åtgärderna mot kvinnovåld* är ett steg i rätt riktning. Det är viktigt att staten stärker sitt stöd till kvinnojourerna — inte minst mot den bakgrunden att ett års ideellt arbete i Sveriges kvinnojourer motsvarar en kostnad på 50 milj.kr. Också kommunerna bör engagera sig mera.

Utskottet vill erinra om att socialutskottet nyligen har behandlat frågan om resursförstärkningar till ROKS. I sitt betänkande SoU12 anför socialutskottet följande:

Utskottet vidhåller sin inställning att kvinnojourerna utför ett angeläget arbete. Den kartläggning av kvinnojourernas verksamhet som socialstyrelsen har gjort visar att kvinnojourerna utför ett mycket omfattande och kvalificerat arbete. Kvinnojourerna är ett värdefullt komplement till samhällets hjälpinsatser. — — — Utskottet är positivt till att regeringen nu föreslagit ett särskilt organisationsanslag om 2 milj.kr. till kvinnojourernas riksorganisation m.m.

Regeringens förslag innebär en betydande förstärkning av bidragen till kvinnojourerna. Utskottet är mot denna bakgrund inte berett att föreslå en ytterligare höjning av bidraget. — — —

Utskottet anser att det i första hand bör vara kommunen som bedömer frågan om ekonomiskt stöd till de enskilda kvinnojourerna.
— — —

Arbetsmarknadsutskottet har inte anledning att framföra någon annan uppfattning än socialutskottet i denna fråga. Därmed avstyrker utskottet motion A32 i motsvarande del.

Margareta Winberg m.fl. (s) instämmer i motion A27 i regeringens bedömning att det är viktigt med ett attitydförändrande arbete bland ungdomar för att motverka våld mot kvinnor. För att nå en stor grupp bör man enligt motionärerna införa undervisning i *jämställdhets- och samlevnadsfrågor* i den obligatoriska värnpliktsutbildningen.

Utskottet konstaterar att försvarsutskottet har behandlat denna fråga — senast i sitt betänkande 1989/90:FöU7. I detta betänkande erinrade försvarsutskottet om att könsrollsfrågor och därmed sammanhängande attitydpåverkan ingår i den militära ledarskapsutbildningen. Försvarsutskottet hänvisar i övrigt till att försvarsministern framhållit det angelägna i att initiativ tas vid fler förband till den typ av utbildning i jämställdhet och samlevnad som förekommit vid Älvsborgs regemente och att försvarsgrenscheferna bör stödja och uppmuntra sådana initiativ. Enligt försvarsutskottet får initiativet vid Älvsborgs regemente och statsrådets uttalande i anledning härav förutsättas leda till de effekter som motionären efterlyser. Utskottet har i denna fråga samma uppfattning som försvarsutskottet och avstyrker följaktligen motion A27 i denna del.

Alf Wennerfors (m) anser i motion A29 att man i skolans *jämställdhetsundervisning* också bör ta upp frågan om *sexuella trakasserier*. Undervisningen bör innebära respekt för skilda värderingar och synsätt i olika kulturer samtidigt som det klart måste framgå att det i vår kultur är förbjudet att utöva sexuella trakasserier eller våld.

Utskottet instämmer med motionären att det är viktigt att ungdomar får ökade kunskaper om våld mot kvinnor. Detta ökar deras förutsättningar att senare i livet kunna utveckla jämställda relationer. Utskottet vill peka på den viktiga roll som brottsförebyggande rådet har vad gäller information och opinionsbildning för ungdomar i dessa frågor. Som ovan nämnts har även barn- och ungdomsdelegationen tagit initiativ på detta område. Med hänvisning till att arbete pågår i den riktning motionären förordar bör motionen inte föranleda någon riksdagens åtgärd i denna del.

Jämställdhetsarbetets organisation

I motion A806 av Görel Bohlin m.fl. (m) anføres att parlamentariker-
nas kunskaper och engagemang bör tas till vara bättre än vad som är möjligt i nuvarande organisation. Motionärerna förordar ett *parlamentariskt inflytande* över jämställdhetsarbetet även för oppositionspartierna.

Utskottet har behandlat frågan om parlamentarikernas direkta inflytande på jämställdhetsarbetet ett flertal gånger, senast i betänkandet 1990/91:AU1 för ett halvår sedan. Utskottets uppfattning har varit att inrättandet av ännu ett organ med parlamentarisk förankring inte skulle innebära någon förbättring av jämställdhetsorganisationen. Utskottet har inte ändrat ståndpunkt i detta avseende och avstyrker följaktligen motion A806.

Bakgrund

Den nuvarande lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (Jämställdhetslagen) trädde i kraft den 1 juli 1980. Den tillkom för att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Den ersatte den tidigare lagen (1979:503) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, som aldrig trädde i kraft.

Lagstiftningen skulle utgöra ett skydd för enskilda mot diskriminering på grund av kön. För att motverka att traditionella värderingar och fast rotade föreställningar om olika arbetens lämplighet för kvinnor resp. män ansågs det också nödvändigt med en aktiv personalpolitik för jämställdhet mellan kvinnor och män. Lagen innehåller därför två delar, dels regler med förbud mot diskriminering, dels regler om aktiva åtgärder för jämställdhet. I förarbetena betonades emellertid att man inte kan se diskrimineringsförbudet som en sak för sig och frågan om det aktiva jämställdhetsarbetet som något annat. I stället gäller det att se till helheten och försöka finna regler som sammantagna är ägnade att främja en utveckling mot jämställdhet mellan könen.

För att se till att lagen efterlevs inrättades två myndigheter, jämställdhetsombudsmannen (JämO) och jämställdhetsnämnden. JämO skall dock i första hand söka förmå arbetsgivare att frivilligt följa lagens föreskrifter. Ombudsmannen skall också i övrigt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet. Den som inte följer lagens regler om aktiva åtgärder kan föreläggas vid vite att vidta särskilda åtgärder. Ett sådant vitesföreläggande meddelas av jämställdhetsnämnden.

Huvudansvaret för jämställdhetsarbetet i arbetslivet lades emellertid på arbetsmarknadens parter, vilket kommer till uttryck genom att reglerna om det aktiva jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna gjordes dispositiva. Det förutsattes att arbetsgivare och arbetstagare skulle finna de arbetsmetoder och lösningar som bäst passade deras egna förhållanden.

År 1988 tillsattes en utredning med uppgift att kartlägga den dittillsvarande tillämpningen av lagen och att analysera innebörden av resultatet av kartläggningen. På grundval av den analysen skulle utredaren föreslå de förändringar av lagen som kunde anses påkallade för att lagen bättre skulle kunna uppfylla sitt ändamål.

Utredningen lade fram sitt betänkande (SOU 1990:41) Tio år med jämställdhetslagen — utvärdering och förslag, i juni 1990. Där konstaterades att de förväntningar som ställdes på parterna vid lagens tillkomst kan anses ha infriats bara i mindre utsträckning. Utredningen gav vid handen att det har funnits en betydande passivitet när det gäller jämställdhetsfrågorna både på arbetsgivar- och arbetstagsidan. Som exempel angavs att bara ett enda fall av ifrågasatt brott mot avtal om jämställdhet avgjorts av arbetsdomstolen. Inte något enda ärende om brister i arbetsgivares aktiva jämställdhetsarbete har avgjorts av

jämställdhetsnämnden under de tio år som lagen varit i kraft. Utredningen visar också att reglerna om förbud mot könsdiskriminering inte har tillämpats i någon större omfattning vare sig i arbetsdomstolen, hos JämO eller i de fackliga förbundens verksamheter. Utredaren lade fram förslag för att göra lagen mer ändamålsenlig både i fråga om diskrimineringsförbuden och de aktiva åtgärderna.

Den passivitet när det gäller jämställdhetsfrågor som utredningen pekar på kan enligt propositionen inte tolkas så att jämställdhet i arbetslivet nu skulle vara förverkligad. Erfarenheterna från bl.a. den forskning som bedrivs på området och den utvärdering av den nuvarande lagstiftningen som utredningen har gjort måste snarare förstås så, att jämställdhetsarbetet inte varit en prioriterad fråga. Samtidigt konstateras att man ändå på många håll bedriver ett målinriktat aktivt jämställdhetsarbete.

I propositionen noteras att den nuvarande lagstiftningen har kritiserats för att den inte varit ett tillräckligt effektivt medel för att driva på utvecklingen i riktning mot jämställdhet i arbetslivet. Lagen har också ansetts vara svårtillgänglig och svår att tillämpa. Det konstateras även att lagen i ett par avseenden inte svarar mot de krav som gäller inom EG.

Regeringen betonar den viktiga principen i svensk arbetsrättslig lagstiftning som innebär att man i så stor utsträckning som möjligt överlåter åt de kollektivavtalsslutande parterna på arbetsmarknaden att svara för utformningen av förhållandena på arbetsplatserna och att finna lösningar på gemensamma problem. Principen är vägledande i den nuvarande jämställdhetslagen och bör enligt propositionen vara det även i fortsättningen.

I propositionen läggs fram förslag som innebär relativt omfattande ändringar i den nuvarande lagstiftningen. Förslagen innebär ändringar i nu gällande bestämmelser och införande av nya bestämmelser. Vissa förslag innebär att tidigare lagreglerade frågor inte längre skall regleras i lag. För att lagstiftningen skall bli lättillgänglig och överblickbar föreslås att den nu gällande lagen ersätts med en helt ny lag, jämställdhetslagen.

Förslaget i sina huvuddrag innebär följande.

I den nya lagen framhålls särskilt att lagens syfte är att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet. Arbetsmarknadens parter skall samverka för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås.

Reglerna om arbetsgivarens aktiva jämställdhetsarbete byggs ut. Arbetsgivaren skall utöver vad som nu gäller underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap samt motverka att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier och trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering. Vidare skall arbetsgivare som har minst tio anställda varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Såväl denna regel som reglerna om aktiva åtgärder skall kunna ersättas med andra regler i kollektivavtal.

Förbudet mot könsdiskriminering skall omfatta såväl direkt som indirekt diskriminering. Det skall också bli möjligt att vid likvärdiga meriter angripa ett könsdiskriminerande syfte hos arbetsgivaren.

Vid en ifrågasatt lönediskriminering skall vad som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt arbete kunna prövas även om det inte finns kollektivavtal eller praxis inom verksamhetsområdet eller en överenskommen arbetsvärdering.

Arbetsgivare förbjuds uttryckligen att utsätta arbetstagare för trakasserier på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering.

Den nya lagen innebär en anpassning till de bestämmelser som gäller inom EG.

Den nya lagstiftningen föreslås träda i kraft den 1 januari 1992.

Utskottet återkommer i det följande till olika frågor som hänger samman med den närmare utformningen av regeringens förslag till den nya lagen. Det gäller framför allt frågor som har aktualiserats genom motioner.

Jämställdhetslagens ändamål och omfattning

Enligt 1 § första stycket i regeringens förslag skall lagen ha till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (*jämställdhet i arbetslivet*.)

Under utredningsarbetet och i samband med remissbehandlingen har diskuterats om lagen borde utvidgas till att avse även andra områden av samhällslivet än arbetslivet. Frågan behandlas också i propositionen. Där understryks att ett aktivt arbete måste utföras inom olika samhällsområden om målen för jämställdhet mellan kvinnor och män skall uppnås. Det vilar ett stort ansvar på stat och kommun, men också på enskilda organisationer och individer. Regeringen ser det som ytterst tveksamt om en jämställdhetslagstiftning som tar sikte på samhällslivet i stort kan bli ett effektivt medel för att nå de uppställda målen för jämställdhet. Något förslag i den riktningen läggs därför inte fram. Frågor som rör t.ex. lagstiftning om socialförsäkringen, familjerätten och utbildningen bör enligt regeringen även i fortsättningen behandlas inom de områdena.

Samtidigt framhålls att utvecklingen mot jämställdhet hör nära samman med den utveckling som kan föra jämställdhetsfrågorna framåt inom andra samhällsområden. Inte minst viktigt är sambandet mellan utbildningsområdet och arbetslivet. Regeringen hänvisar till vad som uttalats om betydelsen av ett aktivt arbete för jämställdhetsmålen i skolan och utbildningen för vuxna i samband med propositioner på dessa områden (prop. 1990/91:18 resp. 1990/91:85). Det ankommer på huvudmännen för skolväsendet och den högre utbildningen att driva och följa upp arbetet för jämställdhetsmålen inom detta område.

Jämställdhetslagen bör enligt propositionen således även i fortsättningen behålla sin arbetsrättsliga karaktär. JämO bör emellertid, inom ramen för sin informations- och rådgivningsverksamhet, ges möjlighet att också verka på utbildningsområdet.

I fem motioner berörs frågan om *lagens tillämpningsområde*.

Folkpartiet liberalerna vill enligt sin motion A25 att en kommission om jämställdhet i utbildningen överväger om lagen skall vara tillämplig på utbildningsområdet. Centern anser i kommittémotionen A31 att tillämpningsområdet bör utvidgas till hela samhällslivet, varvid i första hand utbildningsområdet bör komma i fråga. Regeringen bör återkomma med förslag i enlighet med detta. Även vänsterpartiet anser enligt sin motion A26 att lagen bör avse samhällslivets alla områden, varvid utbildningsområdet är särskilt viktigt. Partiet vill ha ett förbud mot könsdiskriminering vid antagning till utbildning och vid examination. Anna Horn af Rantzien m.fl. (mp) efterlyser i motion A30 en utredning med uppdrag att överväga en utvidgning av lagen t.ex. till områdena politik, skola, forskning och sociala förmåner. Ylva Johansson m.fl. (v) anser enligt motion A802 att även studerande och forskarstuderande bör omfattas av lagen.

Utskottet har i och för sig förståelse för de tankar som kan antas ligga bakom motionerna. Det är således tydligt att ett aktivt jämställdhetsarbete måste bedrivas inom stora delar av samhällslivet om verklig jämställdhet skall uppnås. Man kan dock fråga sig om en lag med så generell räckvidd som efterlyses i vissa av motionerna skulle få tillräcklig genomslagskraft. Reglerna i en sådan lag skulle med nödvändighet bli mycket allmänt hållna. Det är därför enligt utskottets mening att föredra att såväl mål som mer konkretiserade regler formuleras beträffande varje område för sig. När det gäller diskriminering på grund av kön är det dessutom så att regeringsformen innehåller regler som direkt eller indirekt innebär förbud mot sådant. Genom 2 kap. 16 § förbjuds könsdiskriminerande normgivning och genom stadgandet i 1 kap. 9 § om saklighet och opartiskhet skall förhindras att en myndighet i sin verksamhet förfar könsdiskriminerande. Om lagen, liksom hittills, begränsas till arbetslivets område vinner man enligt utskottet den fördelen att lagreglerna kan anpassas till arbetslivets särskilda förhållanden. Lagen kan anslutas till samma mönster som övrig arbetsrättslig och arbetsmarknadspolitisk lagstiftning.

Liksom regeringen anser utskottet att det starka sambandet mellan utbildning och arbetsliv motiverar att JämO i sin opinionsbildande roll verkar även inom skolan, högskolan och inom andra utbildningsformer. Regeringen bör utforma närmare föreskrifter om detta.

Utskottet anser således att övervägande skäl talar för att behålla avgränsningen av lagens tillämpningsområde till arbetslivet. De nu behandlade motionerna med yrkanden om utvidgning, A25 (fp), A26 (v), A30 (mp), A31 (c) och A802 (v), avstyrks således i berörda delar.

Enligt 1 § i den nuvarande jämställdhetslagen har lagen till ändamål att främja kvinnors och mäns *lika rätt* i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Av förarbetena (prop. 1978/79:175 s. 109) framgår att paragrafen har till uppgift både att allmänt upplysa om lagens ändamål och att tjäna till vägledning för tolkningen av de efterföljande bestämmelserna i lagen. Begreppet jämställdhet i arbetslivet skall ses som en övergripande målsättning för ett arbete på sikt. Det sägs särskilt i propositionen att strävandena att främja kvinnors och mäns lika rätt i arbetslivet inte utesluter att man gör avsteg från individuell rättvisa i det enskilda fallet, bara det rör sig om ett led i strävandena att främja målet på sikt.

Enligt den nu behandlade propositionen förutsätter en jämställdhetslagstiftning självfallet att lagens bestämmelser skall kunna verka för bägge könen. Kvinnor och män har dock olika villkor i arbetslivet, trots att kvinnor numera förvärvsarbetar i nästan lika hög grad som män. Det sägs i propositionen att jämställdhetspolitiken, nu och för överskådlig tid, kommer att ha en naturlig tonvikt på att förbättra kvinnornas villkor på arbetsmarknaden och att stärka kvinnornas inflytande i olika samhälleliga beslutsprocesser. För att kvinnors och mäns villkor skall närma sig varandra och slutligen bli lika, är det enligt propositionen således fråga om att ytterligare förskjuta maktbalansen mellan könen till kvinnornas förmån. Ett sådant synsätt bör på ett tydligare sätt än vad som nu är fallet komma till uttryck även i jämställdhetslagen. Av detta skäl föreslås ett nytt andra stycke till den nyss berörda inledningsparagrafen av innebörd att lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

Centern anser i sin kommittémotion A31 i fråga om lagens könsneutralitet att det nu berörda *1 § andra stycket jämställdhetslagen* bör utgå. Partiet hänvisar därvid till vad lagrådet anfört vid sin granskning av lagförslaget. Det är enligt centern lämpligare med ett uttalande i förarbetena att lagen främst syftar till att förbättra kvinnors situation. Riksdagen bör enligt motionen göra ett tillkännagivande till regeringen om *jämställdhetslagens syfte* av motsvarande innehåll.

Lagrådet anför i sitt yttrande att det självklart är så att lagens bestämmelser i den nu föreliggande situationen på arbetsmarknaden främst kommer att tillämpas för att förbättra kvinnornas ställning. I syftet med lagen ligger uppenbarligen att den inte kommer att behövas, om kvinnorna når en position på arbetsmarknaden som kan anses jämförlig med männens. Lagrådet åberopar 2 kap. 16 § regeringsformen enligt vilket stadgande lag eller annan föreskrift inte får innebära missgynnande av någon medborgare på grund av kön. Visserligen undantas bl.a. fallet att föreskriften utgör ett led i strävandena att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män, anför lagrådet, men det föreslagna nya stycket i 1 § har en så generell utformning att det kan ifrågasättas om bestämmelsen, trots placeringen i jämställdhetslagen, fyller kravet på ett sådant undantag. Lagrådet menar också att bestämmelsen till sin typ är ett motivuttalande som måste anses

främmande i en lagtext därför att det beror av faktiska förhållanden som kan ändras från tid till annan. Det är enligt lagrådet svårt att se hur bestämmelsen konkret kan främja lagens syfte bättre än ett uttalande i motiven. Lagrådet föreslår att det berörda stycket får utgå.

Utskottet ser för sin del saken på följande sätt.

Med tanke på att kvinnor, generellt sett, alltså har sämre villkor i arbetslivet torde någon tvekan inte råda om att lagen i praktiken i första hand kommer att innebära ett stöd för att förbättra deras situation. Det föreslagna andra stycket syftar till att understryka att man vid tolkningen av lagens bestämmelser bör utgå från kvinnors och mäns verkliga förhållanden, vilket leder till att insatser främst måste inriktas mot kvinnorna. Utskottet kan inte se något hinder mot att detta kommer till uttryck i lagtext, särskilt som regeln inte kan anses innebära annat än att kvinnornas villkor skall förbättras upp till en nivå som är jämförbar med männens, dvs. så att jämställdhet i arbetslivet — enligt definitionen i första stycket — uppnås.

Med hänvisning härtill avstyrker utskottet centerns motion A31 i de nu berörda delarna.

Aktiva åtgärder

Reglerna om aktiva åtgärder för jämställdhet ålägger en arbetsgivare att inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat jämställdhetsarbete. I den nuvarande lagen finns bestämmelserna i 6 §.

I lagförslaget införs nya materiella regler i tre hänseenden, samtidigt som reglerna delas upp i fler paragrafer. Reglerna om aktiva åtgärder placeras framför diskrimineringsförbuden. I den nu gällande lagen är ordningen den omvända.

Regeringen föreslår som nya regler att arbetsgivaren skall vara skyldig att underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Arbetsgivaren skall också vara lagligen skyldig att motverka att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller för trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Utskottet har ingen erinran mot regeringens förslag i dessa hänseenden.

Vidare föreslås att arbetsgivare årligen skall upprätta en jämställdhetsplan. Till detta återkommer utskottet i det följande.

I fem motioner läggs fram förslag om lagreglering beträffande ytterligare aktiva åtgärder för jämställdhet.

Vänsterpartiet (A26) anser att arbetsgivare skall åläggas att värna om det fysiska och psykiska välbefinnandet hos arbetstagare i *arbetsmiljöer som domineras av arbetstagare av motsatt kön*. Ett likadant yrkande framförs i motion A30 av Anna Horn af Rantzien (mp).

Utredningen hade föreslagit en regel av innebörd att arbetsgivaren som en aktiv åtgärd skulle särskilt värna om det fysiska och psykiska välbefinnandet hos arbetstagare av underrepresenterat kön. Regeringen har emellertid tagit avstånd från tanken på en sådan reglering i jämställdhetslagen. Motiveringen är att de krav som kan ställas på arbetsgivaren i detta avseende redan är tillgodosedda genom bestäm-

melserna i arbetsmiljölagen eftersom det gäller frågor om arbetsmiljöns beskaffenhet och arbetsgivarens allmänna skyldighet att i samverkan med arbetstagarna åstadkomma en god arbetsmiljö.

Det är enligt utskottets mening av största vikt att de som är ansvariga för arbetsmiljön uppmärksammar situationen för personer som arbetar i yrken som traditionellt domineras av arbetstagare av motsatt kön. Det är i själva verket en nödvändig förutsättning för att åstadkomma en jämnare könsfördelning på arbetsmarknaden att arbetstagare som på detta sätt gör inbrytningar får behövligt stöd inte bara från arbetsgivaren utan även av arbetskamraterna. Liksom regeringen anser utskottet dock att regleringen i arbetsmiljölagen är till fyllest. Motionerna A26 och A30 avstyrks således i nu behandlade delar.

Vänsterpartiet efterlyser i motion A26 även en regel om *skyldighet att som en aktiv åtgärd anställa arbetssökande som tillhör det underrepresenterade könet* om sökandena har likvärdiga meriter. Anna Horn af Rantzen m.fl. (mp) framställer ett motsvarande yrkande i motion A30.

Även denna fråga har behandlats under förarbetena. Utredningen föreslog en regel att arbetsgivaren skall anställa den som tillhör det underrepresenterade könet om sökande av olika kön har likvärdiga eller i det närmaste likvärdiga sakliga förutsättningar för det ifrågavarande arbetet.

Utredningens förslag kritiserades av flertalet remissinstanser. Kritiken riktades främst mot det djupgående ingrepp i arbetsgivarens fria anställningsrätt som en sådan bestämmelse skulle innebära.

Utskottet anser liksom regeringen att en regel av det angivna slaget är obehövlig. Det följer nämligen av 6 § i nu gällande lag (9 § i lagförslaget) att arbetsgivaren när det råder en ojämn könsfördelning vid nyanställningar särskilt skall anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren skall också försöka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Bestämmelsen innebär att en arbetsgivare för att utjämna en ojämn könsfördelning faktiskt måste anställa personer av underrepresenterat kön. Utskottet ansluter sig också till vad som sägs i propositionen om att man inte bör utforma en regel inom ramen för de aktiva åtgärderna som en konkret skyldighet i enskilda fall. En sådan regel skulle, vilket påpekas i propositionen, kunna komma i konflikt med diskrimineringsförbudet. En arbetsgivares handlande i ett enskilt fall skulle kunna komma att sanktioneras med såväl skadestånd som vite. Enligt utskottets mening talar övervägande skäl för att behålla lagens systematik i detta hänseende.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna A26 (v) och A30 (mp) i de ifrågavarande delarna.

Av nyss angivna skäl är utskottet inte heller berett att ställa sig bakom kravet i motion A810 av Ragnhild Pohanka m.fl. (mp) på en skärpning av lagen i syfte att få ett *ökat antal kvinnor i maktpositioner*. Motionärerna vill att minst hälften skall vara kvinnor före år 2000. I den mån sådana maktpositioner innebär förtroen-

deuppdrag av olika slag hänvisar utskottet till vad som anförts i det föregående om kvinnorepresentation. Utskottet avstyrker således även den nu behandlade motionen.

1990/91:AU17

Jämställdhetsplaner

Som framgått tidigare föreslår regeringen en regel om att arbetsgivare som en aktiv åtgärd skall upprätta jämställdhetsplaner. Detta gäller arbetsgivare som har tio eller fler anställda. Planen skall innehålla en översikt över åtgärder som är behövliga på arbetsplatsen och ange vilka av dessa som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts skall ingå i nästkommande års plan.

På flera ställen i den nuvarande lagens förarbeten betonas vikten av att det aktiva jämställdhetsarbetet bedrivs på ett planmässigt och målinriktat sätt för att det skall kunna ge verkliga resultat. Något formellt krav på jämställdhetsplaner uppställs dock inte enligt nu gällande regler.

I den nu behandlade propositionen återkommer man till vikten av att jämställdhetsarbetet planeras med omsorg. Regeringen anför att de landvinningar som eventuellt kan göras med tillfälliga insatser oftast inte blir av bestående karaktär. I propositionen konstateras att det förhållandet att större delen av arbetsmarknaden i dag täcks av kollektivavtal om jämställdhet generellt sett inte bidragit till att de lokala parterna har blivit mer aktiva. Med ett krav på en årlig jämställdhetsplan tvingas parterna samman till en diskussion i frågan om vad som kan eller måste göras hos enskilda arbetsgivare eller på den enskilda arbetsplatsen. Ett krav på en årlig plan blir ett tillfälle att föra upp frågan på dagordningen. I propositionen konstateras också att medan jämställdhetsavtalen tenderar att bli alltmer allmänt och kortfattat hållna så går utvecklingen mot att man i högre utsträckning utformar lokalt förankrade handlingprogram e.d. Ett krav på en årlig jämställdhetsplan faller enligt propositionen väl in i en sådan utveckling.

I fråga om innehållet i planen sägs att den bl.a. bör innehålla en översikt över de åtgärder som arbetsgivaren finner behövliga för att främja jämställdheten på arbetsplatsen. I planen bör också anges de konkreta åtgärder för jämställdhet som arbetsgivaren planerar i sin verksamhet för det kommande året. Det skall vara fråga om sådant som verkligen kan genomföras under året. Långsiktiga målsättningar bör anges i andra typer av handlingar. Det betonas att utformningen och innehållet givetvis måste bestämmas med hänsyn till strukturen och omfattningen av arbetsgivarens verksamhet. I stora företag eller myndigheter kan det enligt propositionen vara mest ändamålsenligt att upprätta en särskild plan för t.ex. varje verksamhetsområde, varje enhet eller avdelning. I det lilla företaget, sägs det i propositionen, kan planen vara mycket enkel. En betydelsefull del av arbetet är uppföljning av hur de planerade åtgärderna genomförts eller, i förekommande fall, varför de inte har kunnat genomföras.

Reglerna bör enligt propositionen inte vara tvingande. Genom kollektivavtal bör parterna kunna komma överens om t.ex. vad planen närmare skall innehålla, vilka arbetsgivare som skall upprätta planer, hur ofta det skall ske osv.

I sex motioner framförs skilda yrkanden rörande förslaget om jämställdhetsplaner enligt 10 och 11 §§ jämställdhetslagen.

Sonja Rembo m.fl. (m) yrkar i motion A23 avslag på propositionen i denna del. Lagen bör inte föreskriva någon generell skyldighet att utforma jämställdhetsplaner. Motionärerna ser förslaget som ett utslag av meningslös byråkrati. Eftersom reglerna säkerligen kommer att avtalas bort på större delen av arbetsmarknaden kommer kravet på jämställdhetsplaner endast avse mindre arbetsplatser där det saknas kollektivavtal om jämställdhet. Att där ställa krav på årliga skriftliga planer kommer i många fall att framstå som absurt, menar motionärerna, som också ifrågasätter hur efterlevnaden av reglerna skall kunna kontrolleras. Däremot bör JämO i fall där jämställdhetsarbetet på en enskild arbetsplats är eftersatt ha rätt att begära en särskild *redovisning* av genomfört och planerat *jämställdhetsarbete*. Detta kan enligt motionärerna avse sådana företag eller offentliga arbetsgivare som genom sin storlek eller andra förhållanden är viktiga för det vidare jämställdhetsarbetet.

Även i centerns kommittémotion A31 av Kersti Johansson m.fl. avisas tanken på obligatoriska jämställdhetsplaner. Lagregler med krav på årliga planer kan enligt motionärerna uppfattas som ett byråkratiskt tvång som riskerar att motverka sitt syfte. Det bör vara i företagets eget intresse att utforma en policy i sådana frågor. Det bör ske på frivillighetens väg och inte genom lagstiftning.

I en enskild motion, A28, av Alf Wennerfors (m) yrkas likaså avslag på propositionen i denna del. Kravet på jämställdhetsplaner blir inte bara administrativt betungande utan riskerar också att motverka sitt syfte, anför motionären.

I andra motioner begärs att reglerna om jämställdhetsplaner skall vara tvingande och inte dispositiva som enligt regeringens förslag.

Ett sådant yrkande framställs av vänsterpartiet i motion A26. Även Anna Horn af Rantzen m.fl. (mp) anser enligt motion A30 att reglerna om jämställdhetsplaner skall vara tvingande. JämO bör enligt motionärerna ges möjlighet att i jämställdhetsnämnden begära en prövning av om ett avtal verkligen fyller lagens krav.

Charlotte Cederschiöld m.fl. (m) framför i sin motion A809 om EG och kvinnorna från den allmänna motionstiden att det inte synes vara möjligt i de flesta EG-länder att avstå från årlig jämställdhetsplan genom att hänvisa till kollektivavtalet. Med den aviserade lagändringen kommer arbetsgivarna dock inte att tvingas insända dessa planer för kontroll och efterlevnad. Motionärerna förordar en EG-anpassning av lagen som skulle ge kvinnorna bättre skydd i jämställdhetsfrågor.

Utskottet gör följande överväganden.

Vad först gäller det övergripande spørsmålet om lagregleringen alls bör ske i fråga om jämställdhetsplaner vill utskottet ta fasta på vikten

av att jämställdhetsarbete bedrivs planmässigt och målinriktat. All erfarenhet visar att förutsättningen för framsteg och förändringar är att det finns konkreta och tidsbestämda mål att arbeta mot. Kravet på jämställdhetsplaner kan inte ses som något annat än ett sätt att effektivisera det aktiva jämställdhetsarbete som arbetsgivare redan i dag är skyldiga att utföra. Det är fråga om att påskynda den utveckling mot jämställdhet som de aktiva åtgärderna i övrigt syftar till. Utskottet kan inte dela de i vissa motioner framförda farhågorna för att kravet på planer skulle motverka sitt syfte. Planen skall utformas efter den enskilda arbetsplatsens förhållanden. Den förutsätter alltså en genomgång av den faktiska situationen och av behovet av förändringar just där. Redan detta kan vara ett första steg mot ökad jämställdhet. När det gäller de mindre arbetsplatserna skall dessutom framhållas att de krav som ställs i propositionen knappast kan anses särskilt betungande.

Utskottet kan följaktligen inte ansluta sig till motionernas krav om att lagen inte bör innehålla regler om jämställdhetsplaner.

För att sedan gå över till frågan om *jämställdhetsplaner och dispositivitet* innebär, som redovisats tidigare, den i propositionen valda modellen att parterna ges frihet att genom kollektivavtal komma överens om avvikande regler beträffande jämställdhetsplanerna. Ett kollektivavtal måste dock enligt 12 § innehålla en materiell reglering bl.a. i fråga om jämställdhetsplaner. Därigenom kommer parterna att konkret behöva ta ställning till vilka regler på området som kan anses motiverade. Genom att reglerna är dispositiva ges parterna möjlighet att anpassa reglerna efter de speciella förhållandena i branschen eller på de enskilda arbetsplatserna. Skulle å andra sidan ingen kollektivavtalsreglering komma till stånd gäller lagens bestämmelser, vilket innebär att JämO och i sista hand jämställdhetsnämnden skall se till att jämställdhetsplaner upprättas. Utskottet anser att regeringens förslag har goda skäl för sig och är således inte berett att ställa sig bakom de i motionerna framförda kraven på tvingande lagstiftning. I nästföljande avsnitt återkommer utskottet till frågan om kollektivavtal och dispositivitet.

Utskottet vill till sist understryka att det i ett inledningsskede i normala fall inte bör bli fråga om vitesförelägganden mot arbetsgivare för att förmå dem upprätta jämställdhetsplaner. Här, liksom i fråga om andra aktiva åtgärdsområden, bör JämO i första hand sträva efter frivilliga överenskommelser. Utskottet förutsätter att de nya reglerna kommer att ställa ökade krav på JämOs rådgivningsverksamhet när det gäller att finna lämpliga metoder för att utforma jämställdhetsplaner som är avpassade efter förhållandena på de enskilda arbetsplatserna.

Med det anförda avstyrker utskottet de nu behandlade motionerna A23 (m), A26 (v), A28 (m), A30 (mp), A31 (c) och A809 (m) i berörda delar.

Reglerna om aktiva åtgärder i 6 § i den nu gällande jämställdhetslagen är dispositiva medan diskrimineringsförbudsreglerna är tvingande. Innebörden av dispositiviteten är att det skall röra sig om en annan materiell reglering av det aktiva jämställdhetsarbetet, inte om avtal varigenom 6 § förklaras inte skola gälla utan att ersättas av något annat. Med den reservationen är dispositionsrätten fullständig (prop. 1978/79:175 s. 137).

Även i det nu framlagda lagförslaget skall reglerna om aktiva åtgärder kunna ersättas med andra regler i kollektivavtal som ingåtts eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Materiell reglering måste ske i vart och ett av de hänseenden som anges i 4–11 §§. Avtalen skall således innehålla regler om t.ex. åtgärder i fråga om arbetsförhållanden, rekrytering, och — såsom framgått tidigare — jämställdhetsplaner. Efterlevnaden av avtalen skall kontrolleras av parterna själva, och således inte av JämO eller jämställdhetsnämnden.

Regeringens förslag avviker i detta hänseende från utredningen, som förordade att det skulle ställas krav på avtalens innehåll på det sättet att dessa måste hålla minst samma standard som lagen. Utredningen föreslog också att JämO skulle ges möjlighet att i jämställdhetsnämnden begära en prövning av om ett avtal verkligen fyller lagens krav.

Frågan om *kollektivavtal och dispositivitet* tas upp i merparten av parti- och kommittémotionerna.

Sonja Rembo m.fl. (m) anser enligt motion A23 att lagen alltså bör vara dispositiv så som den är i dag, dvs. att lagen kan ersättas med kollektivavtal som slutits eller godkänts av den centrala arbetstagarorganisationen. Motionärerna vill emellertid att riksdagen uttalar att syftet med jämställdhetsavtalen bör vara att stärka och utveckla jämställdhetsarbetet. För att JämO skall få en överblick även av det kollektivavtalsreglerade jämställdhetsarbetet vill motionärerna att avtalen skall skickas in till JämO. Ombudsmannen skall inte ha rätt att pröva avtalsinnehållet men väl att kontrollera om avtalen fullföljs. Detta tillsynsansvar bör enligt motionen motsvaras av en rätt för JämO att följa upp och driva enskilda ärenden för fackföreningsmedlemmars räkning, vilket bör ske genom en ändring i lagens 46 §. Samma motionärer anser i motion A808 från den allmänna motionstiden att JämOs befogenheter bör utökas till att utöva tillsyn över hela arbetsmarknaden.

Folkpartiet liberalerna ansluter sig i sin motion A25 till utredningens förslag att endast avtal som minst motsvarar lagen skall kunna ersätta lagen och att JämO skall kunna begära vitesföreläggande mot en arbetsgivare om avtalet inte uppfyller lagens krav.

Centern anser enligt sin kommittémotion A31 att reglerna skall vara tvingande och att avtalen inte skall kunna undandras JämOs tillsyn.

Vänsterpartiets uppfattning enligt motion A26 är att avtalen måste ha minst lagens nivå.

Utskottet gör följande överväganden.

Man bör kunna utgå från att regler om aktivt jämställdhetsarbete har bäst förutsättningar att bli respekterade och tillämpade på ett riktigt sätt om de uppfattas som normer för gemensamma strävanden på arbetsplatserna. Det konkreta jämställdhetsarbetet måste passa in i den övriga verksamhet på arbetsplatserna som är föremål för fackligt inflytande, t.ex. när det gäller personalpolitik, arbetsorganisation, arbetsledning, arbetsmiljö m.m. Dessa tankar låg bakom ställningstagandet att de aktiva åtgärdsreglerna borde vara dispositiva (prop. 1978/79:175 s. 30 ff.). Det betonades emellertid att när utrymme därigenom gavs till parterna på arbetsmarknaden att själva finna arbetsmetoder som bäst passar deras förhållanden skedde det i förlitan på att de använder detta utrymme för att bedriva ett effektivt arbete för jämställdhet i den riktning som lagen uttrycker. Utgångspunkten var att de kollektivavtal som träffades på jämställdhetsområdet verkligen skulle vara avtal som var ägnade att föra utvecklingen framåt och leda till ett effektivt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna. Dåvarande jämställdhetsministern sade sig också lita på att lösningen skulle fungera väl mot bakgrund av den vilja som arbetsmarknadens parter gett uttryck för.

När man nu skall ta ställning till om reglerna alltså bör vara dispositiva tillkommer — såsom framförs i den nu behandlade propositionen — att förväntningarna på partssamarbetet inte till alla delar kan anses ha blivit infriade. Det är detta förhållande som utgör bakgrund till utredningens förslag om att fastställa en miniminivå för vad avtalen skall innehålla, något som också tillstyrkts av flertalet remissinstanser. Utskottet saknar inte i och för sig förståelse för denna ståndpunkt. En ordning av det slag som utredningen föreslår innebär emellertid påtagliga svårigheter i den praktiska tillämpningen. Det måste vara en utomordentligt grannlaga uppgift att avgöra om ett visst kollektivavtal till sitt innehåll är av sådan standard att det motsvarar lagens egen ambitionsnivå. Hur skall man se t.ex. på ett avtal som i ett avseende har en avsevärt högre ambitionsnivå än lagen men i ett annat knappast når upp till lagens nivå? Till svårigheterna bidrar också att de krav som kan riktas mot den enskilde arbetsgivaren är beroende av förhållandena på just den arbetsplatsen. Utskottet vill betona att syftet med dispositiviteten framför allt är att parterna i kollektivavtalen skall precisera och konkretisera jämställdhetsarbetet med hänsyn till de behov som kan finnas inom branschen, företaget eller myndigheten.

Såsom framförs i propositionen är principen att parterna själva skall övervaka efterlevnaden av sina kollektivavtal och disponera över avtalens innehåll djupt rotad på den svenska arbetsmarknaden. Ett brott mot denna princip genom att införa en myndighetstillsyn över avtalen bör inte göras, om det inte finns starka skäl för det.

När utskottet ansluter sig till vad som på detta sätt förordats i propositionen sker det mot bakgrund av att utskottet förutsätter att arbetsmarknadens parter lojalt kommer att leva upp till sitt ansvar för att jämställdhetsarbetet nu får en bättre prioritet i det fackliga arbetet.

Utskottet utgår från att inte minst det som förekommit i anslutning till detta lagstiftningsärende kommer att bidra till att jämställdhetsfrågorna drivs på ett mer engagerat och livaktigt sätt.

Utskottet vill tillägga att man inte kan bortse från att just det faktum att avtalen träffas på central nivå bidrar till att de, såsom påpekats av utredningen, är allmänt hållna och många gånger närmast är att se som programförklaringar eller policydokument. Med de nya reglerna om jämställdhetsplaner bör man kunna räkna med att avtalen blir mer åtgärdsinriktade och därigenom också mer uppfordrande mot de lokala parterna att driva på jämställdhetsarbetet.

Utskottet avstyrker med det anförda motionerna A23 (m), A25 (fp), A26 (v), A31 (c) och A808 (m) i nu behandlade delar.

Förbud mot könsdiskriminering

Den nuvarande jämställdhetslagen innehåller inte någon uttrycklig regel som förbjuder indirekt diskriminering. Principiellt sett är det dock en förutsättning för att ett handlande eller en underlåtenhet skall vara att betrakta som en otillåten diskriminering att det finns ett direkt eller indirekt samband med den missgynnades kön. I propositionen föreslås — som nämnts i det föregående — att förbudet mot könsdiskriminering uttryckligen skall omfatta såväl direkt som indirekt diskriminering. Innehörden av begreppet bör enligt propositionen ansluta till den som gäller inom EG. Enligt ett direktivförslag inom EG skall indirekt diskriminering anses föreligga när en till synes neutral bestämmelse eller ett neutralt kriterium eller förfarande på ett opropor­tionerligt sätt missgynnar personer av det ena könet och det objektivt inte är berättigat att tillämpa bestämmelsen m.m. av hänsyn till något godtagbart skäl som inte hänför sig till den berörda personens kön. I direktivförslaget betonas vidare att det inte krävs något uppsåt eller diskriminerande syfte för att indirekt diskriminering skall föreligga.

I nu gällande lag har arbetsgivaren möjlighet att försvara sig mot påstående om könsdiskriminering genom att hänvisa till att jämställdhetsintresset kommer i konflikt med att annat intresse, såsom anständighetskänsla, personlig integritet, religiös eller politisk åskådning. I lagtexten uttrycks saken så att arbetsgivaren kan visa att beslutet är "berättigat av hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse, som inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet". I kravet på att ett sådant beaktande skall vara "berättigat" ligger enligt förarbetena (prop. 1978/79:175 s. 124 f) att det motstående intresset inte skall kunna tillgodoses på annat sätt än genom ett sådant förbigående. Det markerar också att det rör sig om en avvägning som är av delvis värderande natur.

I syfte att betona att det mot jämställdheten motstående intresset inte kan tillgodoses på något annat sätt föreslås i propositionen ett tillägg av innebörd att det motstående intresset *uppenbarligen* inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

Reglerna med förbud mot könsdiskriminering vid anställning, befordran eller vid utbildning för befordran i den nuvarande jämställdhetslagen är upphygda som presumptionsregler. Om en arbetsgivare vid anställning, befordran, etc. utser någon framför en annan av motsatt kön, fastän den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet, antas — presumeras — könsdiskriminering föreligga. Arbetsgivaren har dock möjlighet att bryta denna presumtion genom att visa att beslutet inte berodde på någons kön. Arbetsgivaren kan också försvara sig mot påståendet om könsdiskriminering genom att visa att det var fråga om s.k. positiv särbehandling eller att beslutet var berättigat av hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse, som inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

För att könsdiskriminering skall föreligga enligt lagens definition krävs således att den diskriminerade har bättre sakliga förutsättningar för arbetet. Det utgör inte ett brott mot diskrimineringsförbudet ens om arbetsgivaren uttryckligen vägrar att anställa personer av det ena könet, så länge som den som förvägrats anställning inte är överlägsen i fråga om kvalifikationer för arbetet. En annan sak är att ingripanden mot sådana förfaranden skulle kunna ske med stöd av lagens regler om aktiva åtgärder.

I propositionen föreslås att förbudet mot könsdiskriminering utvidgas till att också omfatta fall när arbetsgivaren vid anställning utser någon framför en annan av det motsatta könet som har likvärdiga sakliga förutsättningar för arbetet, om det är sannolikt att syftet med arbetsgivarens beslut är att missgynna någon på grund av kön. Detsamma skall gälla vid befordran eller utbildning för befordran. Regeln är utformad som en bevisregel till skillnad från de övriga fallen av diskriminering vid anställning etc. Eftersom det är fråga om arbetsgivarens syfte med sitt beslut, blir det i dessa fall inte fråga om indirekt diskriminering.

I motion A30 av Anna Horn af Rantzien m.fl. (mp) yrkas att lagen skall förbjuda *könsdiskriminering vid anställning* även i fall då det bara finns en enda sökande.

Frågan om diskrimineringsförbudet bör omfatta det i motionen avsedda fallet behandlas i propositionen men avvisas med hänsyn till bevisvärigheter. Rättsligt sett tillkommer det en arbetsgivare att fritt bedöma om det i ett givet läge över huvud taget skall anställas arbetskraft. Rättsläget motsvaras i anställningsskyddslagen av att det i princip är arbetsgivarens sak att avgöra om det har uppkommit arbetsbrist. I en tvist om giltigheten av uppsägningar kan domstolen inte överpröva arbetsgivarens bedömning. Enligt propositionen kan ett förbud mot könsdiskriminering inte medföra någon principiell förändring i detta avseende. Det kan inte komma i fråga att överlåta åt domstolarna att göra arbetsgivarnas företagsekonomiska bedömningar. En arbetsgivare måste kunna avvisa den som söker ett arbete under hänvisning till att det inte finns något behov av arbetskraft. Om

arbetsgivaren inte anställer någon annan blir det i det närmaste omöjligt att komma fram till att en diskriminering har skett redan genom att en arbetssökande har blivit avvisad.

Utskottet delar i denna fråga regeringens uppfattning och avstyrker således motion A30 i nu berörd del.

Lönediskriminering

En principiellt viktig utgångspunkt för den nuvarande lagens 4 § första punkt om könsdiskriminering genom löneskillnader är att tillämpningen av förbudet inte bör tillåtas leda till något ingrepp i den värdering av olika arbetsuppgifter och de normer i övrigt för lönesättningen som tillämpas på arbetsmarknaden, allt under förutsättning att normerna i sig själva inte är könsdiskriminerande (prop. 1978/79:175 s. 74).

Förbudet i den gällande lagen har utformats på grund av en begreppsmässig skillnad mellan "lika" och "likvärdigt" arbete. Skillnaden mellan de båda begreppen bygger på att man i stort kan tänka sig två metoder för jämförelse mellan arbeten och arbetsuppgifter.

Den ena är att jämföra arbeten som är av samma eller i det väsentliga likartad natur med hänsyn till yttre kännetecken, såsom arbetsuppgifternas art och innehåll och de förhållanden under vilka de utförs. Jämförelsen måste, i den mån man inte i det enskilda fallet kommer fram till att det i själva verket rör sig om samma arbete, grundas på en värdering av de skillnader som kan iakttas med hänsyn till deras art och hur ofta de inträffar. Denna värdering måste enligt nu gällande regler bygga på ett erfarenhetsmaterial, men detta material kan vara av ganska allmän natur (a.a. s. 75). Det avgörande bör kunna vara vad man vet om vad som förekommer på arbetsmarknaden eller inom den ifrågakvarande branschen och vilka skillnader som brukar tillmätas betydelse vid lönesättningen eller bestämmandet av anställningsvillkoren i övrigt, t.ex. vid jämförelser mellan arbetstagare av samma kön. I lagtexten har detta uttryckts som att det skall vara fråga om "arbete, som enligt kollektivavtal eller praxis inom verksamhetsområdet är att betrakta som lika".

Enligt den andra metoden återfaller man på en genomförd arbetsvärdering av ett eller annat slag för att fastställa om ett arbete är "likvärdigt" med ett annat. Det behöver då inte röra sig om arbeten som är i sig själva omedelbart jämförbara med hänsyn till arbetsinnehåll och arbetsförhållanden eller liknande omständigheter som gör att arbetena utåt ser ungefär likadana ut. Enligt lagregeln skall det vara fråga om arbete som "är likvärdigt enligt en överenskommen arbetsvärdering".

Lönediskrimineringsförbudet är utformat som en presumptionsregel. Arbetsgivaren kan bryta presumptionen genom att visa att de olika anställningsvillkoren beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte beror på arbetstagarnas kön.

Enligt regeringens nu behandlade förslag skall vad som är lika eller likvärdigt arbete kunna prövas också när kollektivavtal, praxis på området eller en överenskommen arbetsvärdering saknas eller ger otillräcklig ledning.

I propositionen konstateras i fråga om begreppet *lika arbete* att den anknytning till kollektivavtal eller praxis som finns i den nu gällande lagen leder till en viss osäkerhet i tillämpningen (AD 1984 nr 140). Enligt denna dom är det berättigat att tolka lagregeln utan sträng bundenhet till ordalagen. Starka skäl talar enligt domskålen för att formuleringen "enligt kollektivavtal eller praxis inom verksamhetsområdet" är ett uttryck för betydelsen att vid likhetsprövningen gängse uppfattningar i arbetslivet blir respekterade och att de rättstillämpande organen avhåller sig från egna värderingar av vad som utgör lika arbete. Genom att ta bort denna bindning behöver man enligt propositionen inte längre uttrycka regeln om lika arbete till vad som är att *betrakta* som ett sådant. Propositionen hänvisar till ett uttalande i domen enligt vilket allmänt avfattade kollektivavtalsregler inte utesluter att arbetstagare inom olika lönegrupper kan ha lika arbetsuppgifter. Vidare anför följande (s. 86).

Vad det i realiteten blir fråga om vid bedömningen är om arbetstagar-
na utför samma arbete, dvs. om arbetsuppgifterna är lika. Någon jämförelse med arbetsmarknaden i stort behöver därför inte göras i dessa fall. Jämförelsen skall i stället avse de olika arbetstagar-
nas arbetsuppgifter. Lagregeln bör därför uttryckas så att diskriminerings-
förbudet i denna del avser fall när arbetstagar-
na utför arbete som är lika.

I specialmotiveringen till 18 § sägs följande (s. 109 f.).

När man skall bedöma om två arbeten är lika måste man jämföra de arbetsuppgifter som ingår i de båda arbetena. Om det inte är fråga om samma arbete, måste med nödvändighet jämförelsen visa åtminstone några skillnader mellan de olika arbetena.

Prövningen måste då gå ut på en bedömning av om skillnaderna är sådana att de kan förväntas ha någon betydelse för lönesättningen. I allmänhet torde varken kollektivavtalen eller praxis ge något svar på frågan om skillnaderna skall tillmätas någon lönemässig betydelse. Om nu ett kollektivavtal eller praxis inte ger någon ledning i ett konkret fall, måste domstolen ändå kunna göra en bedömning. Denna får då närmast grundas på hur stora skillnaderna är mellan arbetsuppgifterna och om de är av ett sådant slag som brukar beaktas när löner sätts.

Vad det därvid i realiteten blir fråga om är en bedömning av de jämförda arbetenas värde i förhållande till varandra. Föreligger det mer än obetydliga skillnader mellan arbetsuppgifterna kan det knappast vara fråga om lika arbete. Däremot kan arbetena vid sådana skillnader vara att betrakta som likvärdiga beroende på vilken betydelse skillnaderna tillmätts på arbetsmarknaden.

I lagtexten (18 §) uttrycks regeln så att jämförelsen skall avse *arbete som är lika*.

När det gäller frågan om vad som är *likvärdigt arbete* är det enligt regeringen otillfredsställande att möjligheterna att pröva frågan huruvida ett arbete är likvärdigt ett annat skall vara begränsade till fall där

det finns en överenskommen arbetsvärdering. Möjligheterna att få frågan prövad bör vidgas. Det är därutöver enligt propositionen angeläget att lagstiftningen i denna del anpassas till vad som gäller inom EG.

Det betonas att det på grund av den svenska arbetsmarknaden och den svenska modellen med i helt dominerande grad kollektivavtalsreglerade löner ligger ett stort ansvar på parterna att lönesättningen inte är eller blir diskriminerande för arbeten som är att betrakta som likvärdiga. Den nuvarande bristen på överenskomna arbetsvärderingsinstrument bör enligt regeringen inte hindra möjligheterna att få frågor om vad som är att betrakta som likvärdigt arbete prövade i diskrimineringsmål. Det betonas också att förutsebarheten i rätts-tillämpningen ökar om och i takt med att olika partsgemensamma arbetsvärderingsinstrument utvecklas.

Anknytningen till en överenskommen arbetsvärdering föreslås således slopad. Om det på den aktuella arbetsplatsen finns en överenskommen arbetsvärdering bör dock enligt propositionen denna självfallet vara utgångspunkten för prövningen, förutsatt att den är klart könsneutral och inte heller leder till indirekt diskriminering. Om det inte finns någon genomförd arbetsvärdering får bedömningen grundas på andra omständigheter. Enligt specialmotiveringen blir det därvid närmast fråga om bevisning om hur olika arbetsuppgifter förhåller sig till varandra när det gäller de krav som uppgifterna ställer på den som skall utföra dem. Sådan bevisning kan förebringas t.ex. genom vittnes- och sakkunnigförhör. Det kan också ske genom jämförelse med andra yrkesområden där man kanske har genomfört arbetsvärdering som i och för sig skulle kunna tillämpas på det aktuella fallet.

Ställningstagandet innebär enligt propositionen att man står fast vid de principer som kommit till uttryck i den nuvarande lagen i fråga om grunderna för den bedömning som de rättstillämpande skall göra, nämligen att utgångspunkten också i fortsättningen skall vara den värdering av olika arbetsuppgifter och normer i övrigt för lönesättningen som tillämpas på arbetsmarknaden. I den föreslagna lagtexten anges att det skall vara fråga om *arbete som är att betrakta som likvärdigt på arbetsmarknaden*.

Två motioner behandlar den nu berörda frågan om begreppen lika och likvärdigt arbete.

Folkpartiet anser i motion A25 att den föreslagna lagtextens lydelse "arbete som är lika" bör ersättas med "arbete som är att betrakta som lika". Partiet menar att bestämmelsen skulle få ett mycket snävt tillämpningsområde. Den skulle bli mer användbar utan att förlora sin karaktär om orden byttes ut mot "arbete som är att betrakta som lika". Vänsterpartiet framför motsvarande yrkande i motion A26.

Utskottet gör följande bedömning i fråga om begreppen lika och likvärdigt arbete.

Innebörden av regeringens förslag till 18 § *jämställdhetslagen* är att utrymmet för att anse arbeten som lika begränsas något i förhållande till nu gällande bestämmelse samtidigt som utrymmet för att pröva frågan om arbeten är att betrakta som likvärdiga utvidgas väsentligt. Detta måste ses som en förbättring av en arbetstagares möjligheter att

driva frågan om lönediskriminering. Om de arbeten som jämförs uppvisar mer än obetydliga skillnader och således inte är lika, kan arbetena ändå anses som likvärdiga beroende på vilken betydelse skillnaderna tillmätts på arbetsmarknaden. Enligt utskottets mening bör det inte dras någon skarp gräns mellan de två jämförelsemetoderna när det gäller kravet på att kunna "hänga upp" jämförelsen på något slag av arbetsvärderande normer. Det ligger i sakens natur att ju större skillnaderna är mellan två arbeten, desto strängare krav måste ställas på arbetstagaren att kunna bevisa att de jämförda arbetena är likvärdiga med hänvisning till vad som förekommer på arbetsmarknaden i form av praxis, genomförd arbetsvärdering e.d. Är det fråga om arbeten som visserligen inte är lika enligt vad som nyss sagts men ändå uppvisar likheter bör kraven i detta hänseende inte ställas högre än vad som nu gäller i fråga om vad som är att betrakta som lika arbete.

Utskottet vill till sist understryka att de arbetsvärderande normer som jämförelsen refererar till självfallet inte får vara könsdiskriminerande i sig eller ge effekter som leder till indirekt diskriminering, något som framhållits på flera ställen i propositionen. Det är således endast om det finns en från diskrimineringssynpunkt godtagbar arbetsvärdering som denna skall vara utgångspunkt för prövningen. I andra fall får frågan avgöras på grundval av omständigheter som kommer fram genom vittnes- och sakkunnigförhör om hur de olika arbetsuppgifterna förhåller sig till varandra.

Med hemställan om att riksdagen godkänner vad utskottet anfört avstyrks de nu behandlade motionerna A25 och A26 i berörda delar.

Vänsterpartiet yrkar i den nyssnämnda motionen A26 att det också införs en bestämmelse mot *kollektiv lönediskriminering*. Partiet anser att eftersom den faktiska lönediskrimineringen av kvinnor huvudsakligen sker genom att kvinnodominerade yrken betalas sämre än motsvarande yrkesgrupper där män dominerar, är det nödvändigt med regler som möjliggör att hela kollektiv uppvärderas. Lagstiftning av detta slag i USA har enligt motionen visat sig vara av stort värde som hjälpmedel. I motionen krävs också att arbetsgivare åläggs skyldighet att verka för utjämning av löneskillnader mellan män och kvinnor, som utför arbete som är lika eller av lika värde.

Den gällande lagens ståndpunkt — som vidhålls i det nu behandlade regeringsförslaget — är att man bör avstå från att göra diskrimineringsförbudet tillämpligt på situationer i vilka en arbetsgivare betalar lägre löner eller tillämpar sämre anställningsvillkor i övrigt än andra arbetsgivare inom samma bransch eller verksamhetsområde. En sådan ordning skulle leda till stor osäkerhet i bedömningen. Frågor kring den lönenivå som allmänt tillämpas av ett företag eller en annan arbetsgivare bör behandlas med fackliga medel, dvs. genom förhandlingar och kollektivavtal (prop. 1978/79:75 s. 74 f.). Jämförelsen begränsas sålunda till att avse arbete hos en och samma arbetsgivare. Att jämföra hela yrkesgrupper skulle enligt den nu behandlade propositionen (s. 88) gå utanför diskrimineringsförbudets syfte att utgöra ett skydd i det enskilda fallet.

Utskottet ansluter sig till regeringens ståndpunkt i nu angivet hänseende.

Den utomordentligt viktiga frågan om hur man bör komma till rätta med löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete har framhävts i lagförslaget, dock på ett annat sätt än som begärs i motionen. Genom den tidigare berörda samverkansregeln i 2 § åläggs nämligen parterna att särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor. Härigenom betonas att arbetsmarknadens parter, inom ramen för den fria förhandlingsrätten, har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor för arbeten som är lika eller som är att betrakta som likvärdiga. Att regeln utformats som en samverkansregel och inte som ett åliggande för arbetsgivaren hänger samman med just det förhållandet att lönerna i allmänhet bestäms gemensamt av parterna. På förslag av lagrådet har den i lagrådsremissen föreslagna hänvisningen till förhållandena på arbetsmarknaden utgått. En sådan hänvisning kunde enligt lagrådet vara ägnad att konservera bestående skillnader också när det gäller värderingar av vilka arbeten som skall anses lika eller likvärdiga.

Utskottet anser att regeringen valt en lämplig ordning för att påskynda arbetet med att utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män och kan följaktligen inte ställa sig bakom en regel av det slag som vänsterpartiet förordar.

Med det anförda avstyrks motion A26 i berörda hänseenden.

Den särskilda frågan om *lönestatistik och arbetsvärdering* behandlas i tre motioner.

Vänsterpartiet kräver i motion A26 att jämställdhetsplanerna skall innehålla könsbaserad lönestatistik för grupper av anställda med likvärdigt arbete. Sådan statistik skulle kunna vara ett viktigt instrument för att vidareutveckla diskussionen om hur kvinno- och mansdominerade arbetsuppgifter värderas. Partiet betonar också nödvändigheten av att utarbeta arbetsvärderingssystem som gör det möjligt att jämföra olika slags arbeten med varandra.

Maggi Mikaelsson (v) anser i motion A804 från den allmänna motionstiden att könsneutrala arbetsvärderingssystem måste införas på hela arbetsmarknaden.

Charlotte Cederschiöld m.fl. (m) framför i motion A809 synpunkter på vilka kriterier som bör tillämpas vid arbetsvärdering; förutom prestation per tidsenhet bör sådant som buller och arbetsmiljö beaktas. Motionärerna betonar att kraven måste analyseras noggrant.

Med anledning av dessa motionsyrkanden vill utskottet till en början hänvisa till vad som sagts tidigare i detta betänkande om behovet av en könsuppdelad lönestatistik och en utveckling av statistiken så att den ger en bra information om kvinnors resp. mäns löner. Utskottet kan emellertid inte ställa sig bakom kravet i v-motionen om könsbaserad lönestatistik i jämställdhetsplanerna. Det skulle enligt utskottets mening föra för långt att uppställa ett generellt sådant krav. Vad som kan krävas i fråga om jämställdhetsplanerna är ju nämligen beroende av

förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren. En könsbaserad lönestatistik kan dock självfallet många gånger vara ett viktigt led i en strategi för en mer jämställd lönepolitik.

Vad gäller frågan om arbetsvärdering är, som också sägs i propositionen, en klar och tydlig lönepolitik som bygger på könsneutrala värderingar av största betydelse för att motverka att osakliga skillnader uppkommer i löner och andra anställningsvillkor för kvinnor och män som utför arbete som är lika eller är likvärdigt (prop. s. 67). En lagstiftning på området kan, såsom påpekas i anslutning till lönediskrimineringsförbudet, vara ägnad att påskynda parternas strävanden att enas om metoder och system för arbetsvärderingar.

Synpunkterna i motion A809 rörande kriterier vid arbetsvärdering föranleder utskottet att återigen understryka den principiella utgångspunkten att det är arbetsmarknadsparternas uppgift att värdera olika arbetsuppgifter och normer i övrigt för lönesättningen, under den självklara förutsättningen att normerna inte i sig själva är könsdiskriminerande.

Med hänvisning till det anförda avstyrker utskottet de nu behandlade motionerna A26 (v), A804 (v) och A809 (m) i berörda delar.

JämOs roll i lönefrågor tas upp i två motioner, nämligen av centern i kommittémotionen A31 av Kersti Johansson m.fl. och av vänsterpartiet i motion A26. Centern anser att aktiva insatser bör göras för att nå målet om lika lön för lika arbete och anvisar som ett sätt att arbetsmarknadens parter åläggs att årligen till JämO redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att nå målet. Enligt vänsterpartiet bör JämO få till särskild uppgift att föra ut frågan om arbetsvärdering till en bred samhällselig diskussion varvid den könsbaserade statistiken kommer att vara ett värdefullt underlag. JämO bör enligt sin nya instruktion ha ansvar för att aktivt övervaka lönediskriminering på hela arbetsmarknaden samt att vidareutveckla diskussionen om ett nytt arbetsvärderingssystem.

Den nyss berörda samverkansregeln ger uttryck för arbetsmarknadsparternas gemensamma och särskilda ansvar för lönefrågorna. En regel med årlig redovisning till JämO av det slag som begärs av centern skulle — förutom att den kunde bli mycket administrativt betungande — knappast stå i samklang med denna princip. Utskottet kan därför inte ställa sig bakom motionskravet. Att ansvaret ligger på parterna utesluter självfallet inte att JämO i sin opinionsbildande roll initierar och deltar i diskussioner om behovet av arbetsvärderingssystem. Det bör ankomma på regeringen att avgöra om någon särskild reglering i instruktionen för JämO är påkallad i detta hänseende. När det gäller ansvaret att övervaka lönediskriminering i individuella fall hänvisas till den utvidgning av JämOs rätt att föra talan i diskrimineringstvister som föreslås i propositionen och till vilken utskottet återkommer i det följande.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna A26 (v) och A31 (c) i de nu behandlade delarna.

I den nu gällande lagen liksom i förslaget skall det anses som otillåten könsdiskriminering när en arbetsgivare leder och fördelar arbetet på ett sådant sätt att en arbetstagare blir uppenbart oförmånligen behandlad i jämförelse med en arbetstagare av motsatt kön. Liksom vid de andra diskrimineringsförbuden som är uppbyggda som presumptionsregler har arbetsgivaren möjlighet att bryta presumptionen.

Folkpartiet yrkar i sin motion A25 att det nu angivna uppenbarhetskriteriet i förslaget till 19 § *jämställdhetslagen* tas bort. Partiet menar att kravet på att behandlingen skall vara uppenbart oförmånligen innebär att det i de allra flesta fall är svårt att komma åt könsdiskriminering i arbetsledningen. Det borde enligt motionen vara tillräckligt att arbetstagaren kan styrka att hon eller han behandlats oförmånligen jämfört med arbetskamrater av motsatt kön.

Av förarbetena till den gällande lagen (prop. 1978/79:175 s. 129) — till vilka hänvisas i den nu behandlade propositionen — framgår att formuleringen "uppenbart oförmånligen behandling" valts för att inte alltför obetydliga händelser eller förfaranden görs till föremål för rättegång. Lagen skall skydda mot könsdiskriminering genom orättvis behandling på arbetsplatsen, men det bör å andra sidan inte finnas utrymme för trakasserier i form av klagomål rörande bagateller. Det bör enligt propositionen kunna krävas att en arbetsgivares handlande antingen är av uppenbar betydelse i det enskilda fallet eller att det får betydelse som ett led i ett systematiskt eller vanemässigt förfarande.

Utskottet ansluter sig till den motivering som ligger bakom den valda formuleringen och kan således inte ställa sig bakom motionskravet att det skall vara tillräckligt att arbetstagaren behandlats oförmånligen. För att bättre svara mot det i propositionen angivna syftet bör emellertid enligt utskottets mening lagtexten ange att det skall vara fråga om "påtagligt oförmånligen behandling". Utskottet hemställer således att riksdagen antar förslaget till lydelse av 19 § med den ändringen att ordet "uppenbart" utbyts mot "påtagligt".

Förbud mot trakasserier

Enligt utredningar som JämO har gjort förekommer i arbetslivet såväl sexuella trakasserier som trakasserier på grund av att en arbetstagare har gjort en anmälan om könsdiskriminering. Även om det finns olika uppfattningar om i vilken omfattning sådana trakasserier förekommer, sägs det i propositionen, kan man inte komma ifrån att de förekommer och att de utgör allvarliga problem för dem som blir utsatta för dem. Trakasserier av detta slag kan enligt propositionen självfallet inte godtas.

I det föregående har utskottet kortfattat berört förslaget om att reglerna om aktiva åtgärder byggs ut med en bestämmelse som ålägger arbetsgivaren att motverka förekomsten av sexuella trakasserier m.m. på arbetsplatsen. Förslaget i den delen innebär att arbetsgivaren skall motverka sexuella trakasserier både arbetstagare emellan och mellan arbetsgivaren och en arbetstagare.

Regeringen föreslår också en skadeståndssanktionerad förbudsregel avseende trakasserier som är av ren repressaliekaraktär och som har sin grund i antingen en anmälan om könsdiskriminering eller i avvisade sexuella närmanden. Förbudet bör enligt propositionen omfatta sådana situationer där den trakasserades villkor eller förhållanden faktiskt försämrats i förhållande till vad som annars skulle ha varit fallet. Det kan röra sig om försämrade arbetsuppgifter, en större arbetsbelastning, onormala krav på övertid, uteblivna förmåner och liknande men också om en hotfull eller allmänt kränkande behandling. Förbudet riktas mot arbetsgivaren eller den som har rätt att i arbetsgivarens ställe besluta om arbetstagarens arbetsförhållanden.

Enligt propositionen utgör trakasserier av dessa slag inte ett missgynnande på grund av kön enligt lagens definition. Regeln i den föreslagna 22 § *jämställdhetslagen* har därför inte utformats som ett förbud mot diskriminering, utan i stället som ett rent trakasseriförbud.

I flera motioner begärs en annan reglering av förbudet mot trakasserier.

Folkpartiet anser i motion A25 att det bör tas in en bestämmelse i lagen som innebär att förbjuden könsdiskriminering föreligger om arbetsgivaren utsätter en arbetstagare för sexuella trakasserier eller för trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering, detta under förutsättning att trakasserierna direkt eller på ett påtagligt sätt påverkar anställningsförhållandena. Centern anser i sin kommittémotion A31 av Kersti Johansson m.fl. att lagen bör förbjuda sexuella trakasserier oavsett om dessa påverkar anställningsvillkoren eller ej. Själva förekomsten av sexuella trakasserier måste kunna leda till att den som trakasserar ställs till ansvar enligt motionen. Vänsterpartiet vill enligt motion A26 att lagen skall förbjuda ovälkomna krav på eller förslag om sexuellt tillmötesgående som är förenade med hot eller löften. Miljöpartiet anser enligt kommittémotionen A30 att förbudet bör utvidgas till att avse alla situationer där en arbetstagare eller arbetssökande blir utsatt för sexuella trakasserier. Slutligen anförs i en enskild motion A32 av Lena Boström att arbetsgivaren bör göras ansvarig för anställdas trakasserier.

Mot bakgrund bl.a. av att det både i *jämställdhetslagen* och i annan lagstiftning — brottsbalken och arbetsmiljölagen — finns regler som kan användas mot trakasserier av olika slag övervägde jämställdhetsutredningen tämligen ingående frågan om behovet av en särskild regel med förbud mot trakasserier. Utredningen stannade för att föreslå en regel av innebörd att det skulle anses som könsdiskriminering om en arbetsgivare utsätter en arbetstagare eller arbetssökande för sexuella trakasserier eller för trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering om detta på ett påtagligt sätt påverkade den trakasserades arbetsförhållanden. Förslaget innebar således även när det gäller sexuella trakasserier att det skulle finnas en koppling mellan den ifrågasatta handlingen och den trakasserades arbete. Situationer som nämndes av utredningen var där krav på eller förslag om sexuellt tillmötesgående är förenat med hot om nackdelar eller löfte om fördelar. Dessutom nämndes fall där arbetstagaren faktiskt får kännas vid försämringar av

sina arbetsvillkor till följd av en anmälan om könsdiskriminering eller därför att arbetstagaren avvisat sexuella närmanden. I båda fallen av trakasserier utformades regeln som ett diskrimineringsförbud. Utredningens uppfattning var härvidlag att trakasserier av de ifrågavarande slagen är klart relaterade till jämställdhet i arbetslivet och ger tydligt uttryck för en könsdiskriminerande inställning.

Utredningen ville alltså ha ett förbud i jämställdhetslagen mot trakasserier som sådana, förutsatt att de på visst sätt påverkade arbetet. Några av motionsyrkandena överensstämmer med detta förslag, andra går längre och avser förbud mot trakasserier i arbetet oavsett om de påverkar arbetsförhållandena.

Propositionens ståndpunkt är att sådana situationer som nämns först av utredningen, dvs. ovälkomna krav på eller förslag om sexuellt tillmötesgående som är förenade med hot eller löften, i allmänhet torde kunna sanktioneras såväl straffrättsligt som skadeståndsrättsligt och att något förbud mot sådana trakasserier därför inte bör tas in i lagen.

Utskottet gör följande överväganden.

Sexuella trakasserier eller andra trakasserier, vare sig från arbetsgivarens sida eller arbetskamrater emellan, är självfallet något som inte skall behöva tålas på en arbetsplats. Utskottet vill understryka att det är framför allt genom den nya regeln i 6 § som denna viktiga princip kommer till uttryck. Bestämmelsen ålägger en arbetsgivare att verka för att inte någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller för trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering. Som sägs i propositionen (s. 72) bör det ingå i arbetsgivarens allmänna personalpolitik att göra tydligt att sexuella trakasserier mellan anställda inte kan tolereras och vilka följderna kan bli om trakasserier upptäcks. Även ett handlande varigenom en arbetsgivare själv trakasserar en arbetstagare står givetvis i strid med denna lagregel.

Utskottet har inte övertygats om behovet eller nyttan av en särskild förbudsreglering i jämställdhetslagen av det slag som motionärerna begär. Ett skäl är att en sådan reglering skulle kunna leda till problem i den praktiska tillämpningen bl.a. därigenom att ett och samma handlande i många fall skulle kunna vara förbjudet och skadeståndssanktionerat på flera olika håll i lagstiftningen.

Utskottet ansluter sig således till regeringens förslag att förbudet i jämställdhetslagen mot trakasserier bör inskränka sig till fall av ren repressaliekaraktär som har sin grund i antingen en anmälan om könsdiskriminering eller i avvisade sexuella närmanden. Detta innebär att de nu behandlade motionerna A25 (fp), A26 (v), A30 (mp), A31 (c) och A32 (s) avstyrks i motsvarande delar.

Påföljder m.m.

När man under förarbetena till den nuvarande lagen övervägde frågan om vilken påföljd som bör vara knuten till överträdelse av diskrimineringsförbudet vid anställning kretsade det särskilt kring spörsmålet om den diskriminerade skall ha rätt till ersättning för den ekonomiska

förlust som kan uppstå genom att någon annan fick anställningen. Även frågan om den som blir diskriminerad i samband med tillsättning av en tjänst skall ha rätt att få den sökta tjänsten var föremål för övervägande. Slutligen valdes linjen att allmänt skadestånd skall vara den enda rättsliga påföljden i dessa fall.

Enligt regeringens nu framlagda förslag skall *påföljden för överträdelse av diskrimineringsförbuden* också i fortsättningen vara skadestånd.

Såväl folkpartiet som vänsterpartiet anser enligt sina resp. motioner A25 och A26 att den diskriminerade bör ha rätt att erhålla den sökta tjänsten. Om arbetsgivaren inte vill ta emot personen bör enligt folkpartiet arbetsgivaren kunna upplösa anställningsförhållandet enligt modellen i 39 § anställningsskyddslagen. Margareta Winberg m.fl. (s) anser enligt motion A27 att frågan bör bli föremål för ytterligare utredning.

I centerpartiets kommittémotion A31 av Kersti Johansson m.fl. förordas en möjlighet till ekonomiskt skadestånd som kompensation för utebliven lön och andra utlägg, detta eftersom det enligt motionärerna är svårt att tänka sig en annan nivå på det allmänna skadeståndet än i andra mål.

Utskottet gör följande överväganden.

Att tanken på ekonomiskt skadestånd vid diskriminerande anställningsbeslut avvisades i samband med förarbetena till den nuvarande lagen berodde bl.a. på de komplikationer som kan uppstå om flera säger sig ha blivit diskriminerade genom att arbetsgivaren anställt någon av motsatt kön. Det kan inte komma i fråga att tillerkänna fler än en av dem som kan ha diskriminerats genom ett och samma anställningsbeslut ekonomiskt skadestånd, och sådant skadestånd bör tillkomma bara den som verkligen har gått miste om anställningen (prop. 1978/79:175 s. 67 f.). Man skulle behöva fastställa vem av dessa som skulle ha fått anställningen. I det rådande rättsläget med i princip fri anställningsrätt på den privata sektorn skulle emellertid arbetsgivaren vara fri att efter eget gottfinnande välja mellan flera sökande av samma kön. En skadestandsregel som innebar att den mest kvalificerade av flera arbetssökande av samma kön var berättigad till ekonomiskt skadestånd skulle inte ha något rättsligt underlag. Man skulle därför få skriva in principen i skadestandsregeln. Åtskilliga andra svårbemästrade problem skulle kvarstå. Mot bakgrund bl.a. härav stannade man för att endast allmänt skadestånd skulle komma i fråga.

Liknande problem kunde uppkomma om den som diskriminerats skulle ha rätt till den sökta tjänsten. Rimligen bör bara en av flera diskriminerade ha denna möjlighet. En annan fråga som gör sig gällande främst på den privata sektorn är vad som skall ske med den person som faktiskt fått tjänsten och kanske både tillrätt och uppehållit den under hela den tid som processen pågått. Någon möjlighet att gå tillbaka till en tidigare anställning lär i de allra flesta fall inte finnas. En särskild reglering av dessa frågor skulle vara nödvändig.

Arbetsmarknadsutskottet har med anledning av upprepade motioner från folkpartiet liberalerna och vänsterpartiet under 1980-talet med yrkanden om att lagen skall ändras så att den diskriminerade kan få

den sökta tjänsten (se bl.a. AU 1986/87:5 s. 7) hänvisat till de nyss återgivna förarbetsuttalandena rörande ekonomiskt skadestånd liksom till de oönskade följderna för tredje man. Utskottet har också påpekat att ett system där domstolarna kan överpröva anställningsbeslut knappast kan fungera parallellt med den besvärprocess som finns för statliga och kommunala tillsättningsbeslut. Motionerna har alltså avstyrkts.

De nu anförda skälen har enligt utskottets mening alltså giltighet. Något behov av ytterligare utredning i frågan kan inte anses föreligga. Även de nu behandlade motionerna A25 (fp), A26 (v), A27 (s) och A31 (c) bör alltså avslås i berörda delar.

Folkpartiet liberalerna anser i sin motion A25 att regeln i lagförslaget 21 § om *rätten* för arbetssökande m.fl. att få *skriftlig uppgift* av arbetsgivaren om arten och omfattningen av utbildning m.m. hos den av motsatt kön som fick arbetet eller utbildningsplatsen bör vara förknippad med en sanktionsregel.

Den nu ifrågakommande paragrafen motsvarar 5 a § i den nuvarande lagen. Enligt motiven (prop. 1984/85:60 s. 7 f.) är det inte nödvändigt eller ens lämpligt att uppställa någon särskild sanktionsregel för det fall att arbetsgivaren vägrar att lämna ut uppgifterna. Förutom att man inte bör kunna grunda självständiga rättsanspråk på en regel av denna karaktär eller inleda ett särskilt rättegångsförfarande bör, sägs det i propositionen, redan förekomsten av regeln i de allra flesta fall vara tillräcklig för att arbetsgivaren skall tillmötesgå en önskan om att få ta del av uppgifter. En vägran skulle ju i sig ofta utgöra ett tecken på att diskrimineringsförbudet hade åsidosatts.

Utskottet instämmer i detta och avstyrker följaktligen motion A25 i denna del.

Skadeståndsnivåer m.m.

I flera motioner framförs krav på höjda skadeståndsbelopp vid överträdelser av diskrimineringsförbudet. Sådan begäran framställs i motion A25 av folkpartiet liberalerna, av centern i kommittémotionen A31, av vänsterpartiet i motion A26 och av miljöpartiet i kommittémotionen A30.

Moderaterna anser för sin del enligt motion A23 att skadestandsfrågan bör övervägas av den arbetsrättsliga utredningen.

Propositionens ståndpunkt är — regeringen ansluter sig här till arbetsdomstolen — att frågan om *nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen* bör övervägas även mot bakgrund av vad som mera allmänt bör anses gälla i fråga om skadestånd på det arbetsrättsliga fältet. Det framhålls att graden av kränkning vid en överträdelse kan variera från fall till fall. Domstolarna bör enligt regeringens mening även i fortsättningen ha frihet att göra en bedömning i det enskilda fallet.

Utskottet anser att det har klara fördelar att inte låsa sig fast vid något uttalande om nivån på de allmänna skadestånden vid brott mot jämställdhetslagen. Därigenom ges de rättstillämpande organen bättre

möjligheter att se till omständigheterna i det enskilda fallet liksom till skadeståndsnivåerna i övrigt i arbetsrättsliga tvister. Utskottet kan mycket väl tänka sig fall där betydligt högre skadestånd än vad som hittills förekommit ter sig motiverat, lika väl som fall där en mer måttlig nivå bör komma i fråga. Utskottet ansluter sig således till propositionens ståndpunkt och avstyrker därmed motionerna A25, A26, A30 och A31 i berörda delar.

Utskottet vill tillägga att resultatet av den arbetsrättsliga utredningen i detta hänseende givetvis kan komma att påverka bedömningen även av skadestånden i jämställdhetstvister men är inte berett att förorda att frågan bör övervägas särskilt av utredningen. Även motion A23 bör således avslås i motsvarande del.

Överklagande och skadeståndstalan

Regeringen föreslår att ett överklagande av en offentlig arbetsgivares beslut om tjänstetillsättning och en talan vid domstol om skadestånd för att arbetsgivaren genom beslutet gjort sig skyldig till könsdiskriminering inte längre skall kunna prövas samtidigt. Skadeståndstalan skall i ett sådant fall få prövas först när beslutet om tjänstetillsättningen vunnit laga kraft. Preskriptionstiden för skadeståndstalan bör i fortsättningen räknas från det att tillsättningsbeslutet vinner laga kraft.

Motivet bakom regeln är de olägenheter som kan vara förknippade med att de båda processerna kan föras parallellt. Det kan däremot enligt propositionen inte komma i fråga att avskaffa vare sig möjligheten att överklaga eller att föra en skadeståndstalan. Regeringen har efter inrådan av lagrådet valt den lösningen att det slutliga avgörandet i tjänstetillsättningsärendet avvaktas innan skadeståndstalan får prövas.

Miljöpartiet anser enligt motion A30 i fråga om s. k. *dubbla processer* att den nuvarande ordningen bör behållas och hänför sig därvid till utredningens förslag.

Utskottet ser för sin del stora fördelar med regeringens förslag bl.a. därigenom att möjligheten ökar att förhindra onödiga processer. Det kan konstateras att också utredningen var inne på tankegångar liknande dem som ligger bakom förslaget (SOU 1990:41 s. 346). Skillnaden mellan regeringens förslag och utredningens är enbart att utredningen inte ansåg att det behövdes några särskilda regler utan att frågan borde kunna avgöras genom kontakter mellan regeringen och AD så att målet vilandeförklarades i AD. Utskottet avstyrker det nu berörda motionsyrkandet.

Jämställdhetsombudsmannen

Utskottet har i det föregående kommit in på JämOs roll både i anslutning till frågan om lagens dispositivitet och i avsnittet om lönediskriminering.

I propositionens avsnitt 9.10 behandlas JämOs befogenheter. Regeringen föreslår i fråga om diskrimineringstvister att ombudsmannen skall ha rätt att föra talan inte bara när en dom är betydelsefull för rättstillämpningen utan också när det finns särskilda skäl för det. När

det gäller de aktiva åtgärderna skall en arbetsgivare även i fortsättningen vara skyldig att på uppmaning av JämO lämna de uppgifter om förhållanden i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn över lagens efterlevnad. Konsekvensen av att JämO inte skall ha tillsyn över det aktiva jämställdhetsarbetet om det finns kollektivavtal — se ovan i avsnittet om kollektivavtal — är att det inte finns skäl att ålägga arbetsgivare uppgiftsskyldighet i denna del. Något behov i övrigt av en utvidgad uppgiftsskyldighet har enligt propositionen inte framkommit. Skyldigheten att lämna uppgifter bör därför liksom hittills endast avse sådant som är av betydelse för ombudsmannens tillsynsverksamhet i förhållande till den enskilde arbetsgivaren.

I sin kommittémotion A30 anser miljöpartiet att kollektivavtalsbundna arbetsgivare skall vara uppgiftsskyldiga även beträffande förhållanden som JämO inte har tillsyn över.

Utskottet ansluter sig till propositionens förslag om *uppgiftsskyldighetens omfattning* men anser det samtidigt angeläget att understryka vad som framhölls i förarbetena till den nu gällande lagen. Där sades (prop. 1978/79:75 s. 102 f.) att det även utan regler i lagen om en formell uppgiftsskyldighet borde vara möjligt för JämO (jämställdhetsombudet) att vända sig till organisationer och enskilda arbetsgivare även på det kollektivavtalsreglerade området för att skapa sig en bild av det jämställdhetsarbete som bedrivs där. Vad som avsågs var t.ex. hur arbetet utvecklas, hur kvinnor och män är fördelade på olika typer av arbete och vilka åtgärder som vidtas. Det betonades att ett utbyte av uppslag och idéer och ömsesidig information mellan olika sektorer av arbetsmarknaden, mellan samhällets jämställdhetsorgan och arbetsmarknadens organisationer ger de bästa förutsättningarna för framgång i jämställdhetssträvandena (a.a. s. 99). Dessa tankegångar har enligt utskottets mening lika stor giltighet i dag. Att någon formell uppgiftsskyldighet inte förordas på de områden där jämställdhetsarbetet är kollektivavtalsreglerat betyder således på intet sätt att JämOs verksamhetsområde i nyss angivna hänseende skulle vara på motsvarande sätt begränsat. Skulle det mot förmodan visa sig problematiskt för JämO att bedriva sin verksamhet så som nyss beskrivits får mera formaliserade lösningar övervägas i framtiden.

Med det anförda avstyrks den nu behandlade motionen A30 i motsvarande del.

Jämställdhetsnämnden

Regeringen föreslår att jämställdhetsnämnden skall finnas kvar. Sammansättningen skall dock inte längre regleras i lag. I samband med fastställande av en ny instruktion för nämnden bör övervägas om antalet ledamöter kan vara färre än i dag.

Tre motioner rör *jämställdhetsnämnden*. Moderaternas uppfattning är enligt kommittémotionen A23 av Sonja Rembo m.fl. att nämndens verksamhet och sammansättning bör regleras i lag. Centern anser i sin

kommittémotion A31 att nämnden bör avskaffas; nämndens uppgift att utfärda vitesförelägganden kan övertas av JämO. Miljöpartiet anser i kommittémotionen A30 att nämnden tills vidare inte bör avskaffas.

Det förhållandet att nämnden under sin drygt tioåriga existens inte avgjort ett enda ärende ger enligt utskottets mening stark anledning att ifrågasätta om den bör finnas kvar. De nya reglerna om jämställdhetsplaner kan dock antas leda till att vitesförelägganden mot arbetsgivare så småningom kommer att utnyttjas i högre grad, vilket talar för fortsatt verksamhet. Genom att det inte är lämpligt att anförtro en tillsynsmyndighet som JämO — i stället för nämnden — att genom vitesförelägganden dra upp riktlinjer för lagens tillämpning ges ytterligare argument för bibehållande. Utskottet anser således liksom regeringen att nämnden bör finnas kvar. Om det på sikt skulle visa sig att nämnden får lika få ärenden som hittills får frågan om nämndens fortsatta existens övervägas på nytt.

Utskottet delar också regeringens uppfattning att frågor om sammansättning — däribland antalet ledamöter — lämpligen kan regleras i en instruktion.

Med det anförda avstyrks motionerna A23 (m) och A31 (c) i motsvarande delar.

Arbetsdomstolens sammansättning

I fem motioner aktualiseras frågan om *könssammansättningen i AD i jämställdhetsmål* och näraliggande frågor.

Både folkpartiet liberalerna och vänsterpartiet vill ha en reglering av domstolens sammansättning i sådana tvister, folkpartiet genom en bestämmelse i lagen om rättegången i arbetstvister att domstolen skall innehålla ledamöter av båda könen och vänsterpartiet genom en bestämmelse i jämställdhetslagen om jämn könsfördelning (A25 resp. A26). Krav på jämn könssammansättning framställs också av Margareta Winberg m.fl. (s) i motion A27. Lena Boström (s) anser i motion A32 att man mer generellt bör ta hänsyn till könssammansättningen vid utnämningar till AD.

Centerpartiet pekar i sin kommittémotion A31 på behovet av utbildning av domare i jämställdhetsfrågor. Regeringen bör enligt motionen få i uppdrag att arbeta fram förslag till förbättrad utbildning i detta hänseende.

I april 1991 är det totala antalet ledamöter i arbetsdomstolen 23, fördelade på tre kategorier, nämligen ämbetsmannaledamöter, arbetsgivar- och arbetstagarledamöter. Av arbetsgivarledamöterna utses fyra efter förslag av SAF och tre efter förslag från den offentliga arbetsgivar-sidan. Arbetstagarledamöterna fördelar sig på fyra från LO och två från TCO. Sammanlagt finns 57 ersättare. Det totala antalet ledamöter är således 80. Av dessa är 21 kvinnor, dvs. 26 %. Drygt 46 % av ämbetsmannaledamöterna inkl. ersättarna är kvinnor. Motsvarande siffra är för arbetsgivarledamöterna 14 % och för arbetstagarledamö-

terna drygt 16 %. Andelen kvinnor är lägre bland de ordinarie ledamöterna än bland ersättarna. Av de ordinarie ledamöter som utsetts efter förslag av arbetsmarknadens parter är endast en kvinna.

1990/91:AU17

Ledamöter och ersättare i arbetsdomstolen (AD)
Antalet kvinnor inom parentes

	1.7.1983	1.7.1987	april 1991
Ämbetsmannaledamöter	27 (7)	27 (11)	28 (13)
Arbetsgivarledamöter	28 (1)	28 (2)	28 (4)
Arbetsagarledamöter	24 (1)	24 (2)	24 (4)
	79 (9)	79 (15)	80 (21)

Frågan om domstolens sammansättning i jämställdhetsmål berörs inte särskilt i propositionen. Utredningen har däremot uppehållit sig vid frågan men inte funnit skäl för att föreslå en reglering vad gäller antalet kvinnliga och manliga ledamöter i jämställdhetsmål.

Utskottet har vid tidigare tillfällen haft att ta ställning till motioner med krav på reglering av domstolens sammansättning i sådana mål. Senast i betänkandet AU 1987/88:9 har utskottet vidhållit sin uppfattning att det är självklart att såväl kvinnor som män deltar i den dömande verksamheten eftersom all sådan verksamhet i större eller mindre utsträckning påverkas av bakgrund, värderingar och erfarenheter hos dem som dömer. Det står klart att kvinnor och män fortfarande har olika erfarenheter i arbetslivet och att dessa erfarenheter kan ha betydelse för synen på t.ex. jämställdheten. Stora krav ställs alltså på domstolarnas representativitet och kunskaper. Dessa förhållanden kan däremot inte vara skäl att införa särskilda regler att en domstol är domför endast om både män och kvinnor finns representerade. En sådan ordning skulle nämligen medföra principiella problem. Utskottet har framhållit att sammansättningen av svenska domstolar hittills inte har fått påverkas av den sak som målet gäller. Det är en viktig princip att varje ledamot i domstolen deltar som objektiv och obunden domare och inte som representant för en part.

Utskottet står fast vid denna inställning. Mot bakgrund av att en alltför liten ökning ägt rum av antalet kvinnor bland de ledamöter som föreslås av arbetsmarknadens parter vill utskottet ännu en gång framhålla vikten av att jämställdhetsaspekten beaktas vid rekryteringen av ledamöter till arbetsdomstolen samt att även parterna tar sitt ansvar i sammanhanget.

Utskottet vill också betona, liksom motionerna A31 och A32, vikten av goda kunskaper i jämställdhetsfrågor hos ledamöterna. Man bör kunna utgå från att sådana kunskaper beaktas vid rekrytering till arbetsdomstolen. Detta bör särskilt gälla de s.k. tredje ämbetsmannaledamöterna som skall ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden. Som utskottet anför i sitt betänkande AU 1984/85:8 bör målsättningen på sikt vara att utbildning och rekrytering av domare genomgående sker på sådant sätt att domstolarna får den kompetens och insikt som fordras för att rätt kunna bedöma frågor om könsdis-

kriminering och jämställdhet mellan kvinnor och män. Utskottet är dock inte berett att ta några särskilda initiativ för att sådan utbildning som efterlyses i centermotionen skall komma till stånd.

Med det anförda avstyrks de nu behandlade motionerna A25 (fp), A26 (v), A27 (s), A31 (c) och A32 (s) i berört hänseende.

Återstående delar av lagförslaget

Som inledningsvis anmärkts har utskottet framför allt uppehållit sig vid frågor kring den nya jämställdhetslagen som aktualiserats motionsvägen. Till följd härav har utskottet i den tidigare framställningen inte haft anledning att närmare gå in på vissa andra mer eller mindre betydelsefulla förändringar.

Vad som nu och tidigare anförts i betänkandet innebär sammanfattningsvis att utskottet tillstyrker det av regeringen framlagda lagförslaget med den förändring som följer av vad utskottet anført beträffande 19 §.

Propositionen innehåller också förslag till ändringar i sekretesslagen och i lagen om offentlig anställning. Utskottet biträder dessa lagförslag.

Anslagsfrågor

Jämställdhetsombudsmannen m.m.

1989/90	Utgift	3 774 640
1990/91	Anslag	3 996 000
1991/92	Prop.	5 900 000

Enligt propositionen uppgår det sammanlagda medelsbehovet för JämO och jämställdhetsnämnden till 5 900 000 kr. för budgetåret 1991/92. Förslaget om en ny jämställdhetslag medför ökade arbetsuppgifter för JämO både vad avser tillsynsansvar och informations- och rådgivningsverksamhet. Myndigheten bör därför tillföras medel motsvarande ytterligare två tjänster, ökade medel för information, resor m.m. Med hänsyn till att den nya lagstiftningen kommer att medföra särskilt behov av informationsmaterial beräknas engångsvis 500 000 kr. för detta ändamål under anslaget I 2. Särskilda jämställdhetsåtgärder.

I moderata samlingspartiets kommittémotion A23 följs tidigare förslag om ett i förhållande till regeringen ytterligare utökat tillsynsansvar för JämO upp med ett yrkande om 1 milj.kr. mer till JämO än regeringens budgetförslag. I motionen begärs således att det till Jämställdhetsombudsmannen anvisas ett reservationsanslag på 6 900 000 kr. för budgetåret 1991/92.

Utskottet har tidigare ställt sig bakom regeringens förslag vad gäller tillsynsuppgifter för JämO. Som en konsekvens av detta tillstyrks den av regeringen begärda medelsanvisningen på 5 900 000 kr. i förslagsanslag till JämO för budgetåret 1991/92. Motion A23 avstyrks i motsvarande del.

Särskilda jämställdhetsåtgärder

1990/91:AU17

1989/90	Utgift	13 009 231	Reservation 9 106 301
1990/91	Anslag	12 854 000	
1991/92	Prop.	13 369 000	

Från anslaget betalas kostnader för åtgärder som syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Enligt propositionen har medel de senaste åren beviljats för projekt bl.a. inom områdena skolan, ungdomsorganisationerna, arbetslivet, projekt för att motverka våld mot kvinnor samt projekt för ökad kvinnorepresentation. För budgetåret 1991/92 beräknas i propositionen sammanlagt 13 369 000 kr., varav 5 milj.kr. avser utvecklingsarbete för att motverka våld mot kvinnor. I annat sammanhang har jämställdhetsminister Margot Wallström uttalat att 1 milj.kr. inom anslagets ram bör satsas på att sprida information om och öka kunskaperna om vad ett närmare samarbete med EG kan innebära för kvinnorna.

I motion A31 av Kersti Johansson m.fl. (c) framhålls angelägenheten av att stödja och hjälpa kvinnor som utsätts för olika former av våldsbrott. Anslaget bör därför räknas upp med 2 milj.kr. i förhållande till regeringens förslag. Då förbättras också möjligheterna att ta regionala hänsyn vid fördelningen av dessa resurser.

I motion A30 av Anna Horn af Rantzien m.fl. (mp) begärs ytterligare 2 milj.kr. i förhållande till regeringens förslag för analys och information till Sveriges kvinnor om EGs jämställdhetspolitik.

Enligt utskottets uppfattning innebär regeringens förslag en betydande förstärkning av resurserna till projekt för att motverka våld mot kvinnor liksom till projekt för att sprida kunskaper om EG. Utskottet är mot denna bakgrund inte berett att godkänna en ökning utöver regeringens förslag av anslaget till de särskilda jämställdhetsåtgärderna. Utskottet tillstyrker således den av regeringen begärda medelsanvisningen och avstyrker motionerna A30 (mp) och A31 (c) i berörda delar.

Bidrag till kvinnoorganisationernas centrala verksamhet

1989/90	Utgift	3 029 000
1990/91	Anslag	3 154 000
1991/92	Prop. 100	3 300 000

Regeringen har i budgetproposition 1990/91:100 Bilaga 15 punkt H 4. (s. 110—111) föreslagit riksdagen att till Bidrag till kvinnoorganisationernas centrala verksamhet för budgetåret 1991/92 anvisa ett förslagsanslag på 3 300 000 kr. Med hänsyn till den allmänna prisutvecklingen förordas att grundbidraget för organisationer med fler än 3 000 medlemmar höjs med 5 824 kr. till 151 424 kr. Vidare förordas att det rörliga bidraget höjs från nuvarande 6,75 kr. till 7 kr. per medlem när antalet medlemmar är över 3 000. För antalet medlemmar som ligger över 60 000 förordas att det inte betalas ut något rörligt bidrag.

Utskottet har inget att erinra mot regeringens förslag till medelsberäkning.

Utskottet hemställer

1. beträffande *förutsättningarna för jämställdhet*
att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A25 yrkande 1, 1990/91:A31 yrkandena 1 och 2, 1990/91:A808 yrkande 1 samt 1990/91:A814 yrkandena 1 och 3,

res. 1 (m)

res. 2 (fp)

res. 3 (c, mp)

2. beträffande *betydelsen av offentlig—privat regi ur jämställdhetssynpunkt*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A25 yrkandena 4 och 5 samt 1990/91:A807,

res. 4 (m, fp, c)

3. beträffande *EGs betydelse för kvinnorna*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A27 yrkande 1, 1990/91:A801, 1990/91:A803, 1990/91:A808 yrkande 3, 1990/91:A809 yrkandena 1—6 och 9 samt 1990/91:A812 yrkande 7,

res. 5 (v)

4. beträffande *kvinnopolitiskt perspektiv på ekonomin*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A804 yrkande 1, 1990/91:A811 och 1990/91:A813,

res. 6 (v, mp)

5. beträffande *arbetsvärdering*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A31 yrkande 12 och 1990/91:A812 yrkande 1,

res. 7 (fp, c)

6. beträffande *en generell arbetstidsförkortning*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A27 yrkande 2,

7. beträffande *kvinnors arbetsmiljö*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A25 yrkande 3, 1990/91:A205, 1990/91:A251, 1990/91:A255 yrkande 5, 1990/91:A493 yrkande 7, 1990/91:A812 yrkandena 3 och 6 samt 1990/91:A814 yrkande 4,

res. 8 (fp)

res. 9 (c, mp)

res. 10 (v)

8. beträffande *sexuellt ofredande på arbetsplatsen*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A29 yrkande 2,

9. beträffande *kvinnors företagande och regional balans*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A31 yrkande 4 samt 1990/91:A814 yrkandena 2 och 6,

res. 11 (c, mp)

10. beträffande *översyn av kvinnors situation i storstaden*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A805,

11. beträffande *statliga cheftjänster*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A25 yrkande 6,

res. 12 (fp, mp)

12. beträffande *jämställdhet och föräldraledighet för män*
att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A25 yrkandena 15 och
16 samt 1990/91:A27 yrkande 3,

res. 13 (fp)

13. beträffande *jämställdhet i utbildningen*
att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A31 yrkande 3, 1990/91:
A812 yrkande 8 och 1990/91:A814 yrkande 5,

res. 14 (c, mp)

14. beträffande *könsfördelningen i länsstyrelsernas styrelser*
att riksdagen avslår motion 1990/91:A489 yrkande 7,

res. 15 (v, mp)

15. beträffande *intensifierade insatser*
att riksdagen avslår motion 1990/91:A24,

16. beträffande *förtroendevalda kvinnors arbetssituation*
att riksdagen avslår motion 1990/91:A812 yrkande 9,

17. beträffande *fler kvinnor på ledande politiska befattningar*
att riksdagen avslår motion 1990/91:A27 yrkande 5,

18. beträffande *åtgärder mot kvinnovåld*
att riksdagen avslår motion 1990/91:A32 i motsvarande del,

19. beträffande *jämställdhetsfrågor i värnpliksutbildningen*
att riksdagen avslår motion 1990/91:A27 yrkande 4,

20. beträffande *skolundervisning i fråga om sexuella trakasserier*
att riksdagen avslår motion 1990/91:A29 yrkande 1,

21. beträffande *parlamentariskt inflytande*
att riksdagen avslår motion 1990/91:A806,

res. 16 (m, fp, c)

22. beträffande *lagens tillämpningsområde*
att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A25 yrkande 2, 1990/91:
A26 yrkande 1, 1990/91:A30 yrkande 12, 1990/91:A31 yrkande 9
och 1990/91:A802,

res. 17 (fp)

res. 18 (c)

res. 19 (v)

res. 20 (mp)

23. beträffande *1 § andra stycket jämställdhetslagen*
att riksdagen med avslag på motion 1990/91:A31 yrkande 7 antar
1 § andra stycket i det genom proposition 1990/91:113 framlag-
da förslaget till jämställdhetslag,

res. 21 (c)

24. beträffande *jämställdhetslagens syfte*
att riksdagen avslår motion 1990/91:A31 yrkande 8,

res. 22 (c) - villk. 21

25. beträffande *arbetsmiljöer som domineras av arbetstagare av
motsatt kön*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A26 yrkande 10 och
1990/91:A30 yrkande 2,

res. 23 (v, mp)

26. beträffande *skyldighet att anställa arbetssökande som tillhör det underrepresenterade könet*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A26 yrkande 11 och 1990/91:A30 yrkande 3,

res. 24 (v, mp)

27. beträffande *ökat antal kvinnor i maktpositioner*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A810,

res. 25 (mp)

28. beträffande *10 och 11 §§ jämställdhetslagen*

att riksdagen med avslag på motionerna 1990/91:A23 yrkande 3, 1990/91:A28 och 1990/91:A31 yrkande 10 antar 10 och 11 §§ i det genom propositionen framlagda förslaget till jämställdhetslag,

res. 26 (m)

res. 27 (c)

29. beträffande *redovisning av jämställdhetsarbetet*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A23 yrkande 2 i motsvarande del,

res. 28 (m) - villk. 26

30. beträffande *jämställdhetsplaner och dispositivitet*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A26 yrkande 15, 1990/91:A30 yrkandena 4 och 5 samt 1990/91:A809 yrkande 8,

res. 29 (v)

res. 30 (mp)

31. beträffande *kollektivavtal och dispositivitet*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A23 yrkandena 1 och 2 i motsvarande del, 1990/91:A25 yrkande 7, 1990/91:A26 yrkande 13, 1990/91:A31 yrkande 11 samt 1990/91:A808 yrkande 2,

res. 31 (m)

res. 32 (fp)

res. 33 (c)

res. 34 (v)

32. beträffande *12—14 §§ jämställdhetslagen*

att riksdagen antar 12—14 §§ i det genom propositionen framlagda förslaget till jämställdhetslag,

res. 35 (fp) - villk. 32

res. 36 (c) - villk. 33

res. 37 (v) - villk. 29 och 34

res. 38 (mp) - villk. 30

33. beträffande *könsdiskriminering vid anställning*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A30 yrkande 6,

34. beträffande *18 § jämställdhetslagen*

att riksdagen med anledning av motionerna 1990/91:A25 yrkande 9 och 1990/91:A26 yrkandena 4 och 5 godkänner vad utskottet anför,

res. 39 (fp, v)

35. beträffande *kollektiv lönediskriminering m.m.*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A26 yrkandena 3 och 6,

res. 40 (v)

36. beträffande *lönestatistik och arbetsvärdering*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A26 yrkandena 7 och 9, 1990/91:A804 yrkande 2 och 1990/91:A809 yrkande 7,

res. 41 (v)

37. beträffande *JämOs roll i lönefrågor*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A26 yrkande 8 och 1990/91:A31 yrkande 13,

res. 42 (c)

res. 43 (v)

38. beträffande 19 § *jämställdhetslagen*

att riksdagen med anledning av motion 1990/91:A25 yrkande 8 antar 19 § i det genom propositionen framlagda förslaget till jämställdhetslag med den ändringen att ordet "uppenbart" utbyts mot "påtagligt",

res. 44 (fp)

39. beträffande 22 § *jämställdhetslagen*

att riksdagen med avslag på motionerna 1990/91:A25 yrkande 12, 1990/91:A26 yrkande 14, 1990/91:A30 yrkande 7, 1990/91:A31 yrkande 6 samt 1990/91:A32 i motsvarande del antar 22 § i det genom propositionen framlagda förslaget till jämställdhetslag,

res. 45 (fp)

res. 46 (c)

res. 47 (v)

res. 48 (mp)

40. beträffande *påföljden för överträdelse av diskrimineringsförbuden*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A25 yrkande 10, 1990/91:A26 yrkande 12, 1990/91:A27 yrkande 6 och 1990/91:A31 yrkande 14 i motsvarande del,

res. 49 (fp)

res. 50 (c)

res. 51 (v)

41. beträffande *rätten att få skriftlig uppgift*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A25 yrkande 13,

res. 52 (fp)

42. beträffande *nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen*

att riksdagen avslår motionerna 1990/91:A23 yrkande 4, 1990/91:A25 yrkande 11, 1990/91:A26 yrkande 16, 1990/91:A30 yrkande 8 och 1990/91:A31 yrkande 14 i motsvarande del,

res. 53 (m)

res. 54 (fp)

res. 55 (c)

res. 56 (v, mp)

43. beträffande *dubbla processer*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A30 yrkande 9,

res. 57 (mp)

44. beträffande *uppgiftsskyldighetens omfattning*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A30 yrkande 10,

res. 58 (mp)

45. beträffande *jämställdhetsnämnden*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A23 yrkande 5 och 1990/91:A31 yrkande 15,

res. 59 (m)

res. 60 (c)

46. beträffande *könssammansättningen i AD i jämställdhetsmål m.m.*

att riksdagen avslår motion 1990/91:A25 yrkande 14, 1990/91:A26 yrkande 2, 1990/91:A27 yrkande 7, 1990/91:A31 yrkande 16 och 1990/91:A32 i motsvarande del,

res. 61 (fp, mp)

res. 62 (c)

res. 63 (v)

47. beträffande *lagförslagen i övrigt*

att riksdagen med bifall till propositionen och med anledning av motion 1990/91:A30 yrkandena 1 och 11 antar de genom propositionen framlagda förslagen till jämställdhetslag, i den mån förslaget inte omfattas av vad utskottet hemställt under 1—46, lag om ändring i sekretesslagen (1980:100) och lag om ändring i lagen (1976:600) om offentlig anställning,

48. beträffande *medelsanvisning till jämställdhetsombudsmannen*

att riksdagen med bifall till propositionen i motsvarande del samt med avslag på motion 1990/91:A23 yrkande 6 till *Jämställdhetsombudsmannen m.m.* för budgetåret 1991/92 under trettonde huvudtiteln anvisar ett förslagsanslag på 5 900 000 kr.,

res. 64 (m) - villk. 31

49. beträffande *medelsanvisning till jämställdhetsåtgärder*

att riksdagen med bifall till propositionen i motsvarande del samt med avslag på motionerna 1990/91:A30 yrkande 13 och 1990/91:A31 yrkande 5 till *Särskilda jämställdhetsåtgärder* för budgetåret 1991/92 under trettonde huvudtiteln anvisar ett reservationsanslag på 13 369 000 kr.,

res. 65 (c)

res. 66 (mp)

50. beträffande *medelsanvisning till kvinnoorganisationerna*

att riksdagen med bifall till proposition 1990/91:100 i motsvarande del till *Bidrag till kvinnoorganisationernas centrala verksamhet* för budgetåret 1991/92 under trettonde huvudtiteln anvisar ett förslagsanslag på 3 300 000 kr.

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Lars Ulander

Närvarande: Lars Ulander (s), Elver Jonsson (fp), Kjell Nilsson (s), Lahja Exner (s), Gustav Persson (s), Anders G Högmark (m), Sten Östlund (s), Bo Nilsson (s), Monica Öhman (s), Mona Saint Cyr (m), Charlotte Branting (fp), Kersti Johansson (c), Karl-Erik Persson (v), Anna Horn af Rantzien (mp), Erik Holmkvist (m) och Ines Uusmann (s).

Reservationer

1. Förutsättningarna för jämställdhet (mom. 1)

Anders G Högmark, Mona Saint Cyr och Erik Holmkvist (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 13 börjar med "Utskottet kan" och på s. 14 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar den uppfattning som framförs i moderata samlingspartiets kommittémotion A808 att jämställdhetsarbetet måste bedrivas långsiktigt. Attitydpåverkan måste ske i hemmet, i skolan och på arbetsplatserna. Både kvinnor och män har ansvar för detta, främst genom att vara förebilder för det uppväxande släktet. Flickor måste stimuleras att satsa på längre utbildningar inom ekonomiska, tekniska eller andra mansdominerade yrken. Unga kvinnor måste uppmuntras att inte överlämna beslutsfattandet i olika sammanhang till män.

Även lagar och beslut är betydelsefulla, dels för sina konkreta effekter, dels som en markering av den vikt statsmakterna lägger vid jämställdhetsfrågorna.

Jämställdhet inom familjen är vidare en av förutsättningarna för harmoniska familjer. I detta sammanhang bör man betänka att kvinnor i genomsnitt arbetar betydligt längre än män om man även tar hänsyn till hushållsarbete. Med tanke på att såväl kvinnor som män nu har dubbla roller bör ökad valfrihet skapas exempelvis när det gäller arbetstid och barn tillsyn. Ökad valfrihet främjar jämställdheten.

Utskottet tillstyrker motion A808 (m) i denna del. Övriga behandlade motionsyrkanden har en annan inriktning och avstyrks av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. beträffande *förutsättningarna för jämställdhet*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A808 yrkande 1

samt med avslag på motionerna 1990/91:A25 yrkande 1, 1990/91:A31 yrkandena 1 och 2 samt 1990/91:A814 yrkandena 1 och 3 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

1990/91:AU17

2. Förutsättningarna för jämställdhet (mom. 1)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 13 börjar med "Utskottet kan" och på s. 14 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser liksom folkpartiet liberalerna i motion A25 att jämställdheten tar sin utgångspunkt i den människosyn som sätter den enskilda individen i centrum. Många reformer som syftat till ökad jämställdhet har varit särskilt viktiga för kvinnor, t.ex. den allmänna rösträtten, särbeskattningen och jämställdhetslagen.

Enligt utskottets uppfattning finns det dock fortfarande besvärande brister i fördelningen av resurser — arbete, pengar, ansvar, fritid — mellan män och kvinnor. Utskottet förordar därför en ny jämställdhetsoffensiv som spänner över såväl attitydpåverkan som politiska beslut.

Handlingsplanen som riksdagen antog år 1988 hade som ett uttalat syfte att ge möjlighet till en större långsiktighet i jämställdhetsarbetet men också att markera en höjd ambitionsnivå för jämställdhetspolitiken. Handlingsplanen är visserligen en plan för regeringens arbete under den aktuella perioden men den har samtidigt utgjort en riktningssangivelse för det samlade arbetet med jämställdhet i samhället.

Särskilt viktigt är att männen uppmuntras att ta ett större ansvar för barn och hushållsarbete. En sådan förändring av mansrollen har varit och är en av förutsättningarna för att kvinnor i ökad utsträckning kan göra sig hörda inom arbetsliv och politik. De oroande uppgifter som antyder ökad ohälsa hos den kvinnliga delen av befolkningen kan vara en följd av kvinnornas stressade tillvaro. Också av detta skäl är en jämnare arbetsfördelning mellan kvinnor och män nödvändig.

Med hänvisning till det anförda tillstyrker utskottet motion A25 (fp) i aktuell del. Övriga behandlade motionsyrkanden har en annan inriktning och avstyrks av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. beträffande förutsättningarna för jämställdhet

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A25 yrkande 1 samt med avslag på motionerna 1990/91:A31 yrkandena 1 och 2, motion 1990/91:A808 yrkande 1 samt 1990/91:A814 yrkandena 1 och 3 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

3. Förutsättningarna för jämställdhet (mom. 1)

1990/91:AU17

Kersti Johansson (c) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 13 börjar med "Utskottet kan" och på s. 14 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Som framförs i motionerna A31 (c) och A814 (c) måste kvinnors och mäns erfarenheter och värderingar komma till uttryck i samhällsarbetet. En sådan ordning ger ett bättre underlag för t.ex. politiska och fackliga beslut och bidrar till mänskligare arbetsmarknad och näringsliv. Det självklara målet är att kvinnor och män har likvärdiga ekonomiska och sociala möjligheter liksom likvärdigt föräldraansvar.

För att nå framgång i jämställdhetsarbetet krävs ett långsiktigt attitydförändrande arbete vid sidan av politiska och ekonomiska beslut. Attitydpåverkan är särskilt viktig för att beslut på jämställdhetsområdet skall upplevas som motiverade och inte motverkas. Ur jämställdhetssynpunkt är det betydelsefullt med valfrihet inom barnomsorg och arbetsliv.

Nuvarande brister i jämställdheten på arbetsmarknaden leder emellertid till skilda förhållanden för kvinnor och män även vid sjukdom, arbetslöshet och pensionering. För att uppnå mer likvärdiga sociala villkor mellan kvinnor och män måste de sociala trygghetssystemen i större utsträckning utgå från grundtrygghetsprincipen med möjligheter till individuell påbyggnad i det sociala skyddet.

Med hänvisning till det anförda tillstyrker utskottet motionerna A31 (c) och A814 (c) i aktuella delar. Övriga behandlade motionsyrkanden avstyrks.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. beträffande *förutsättningarna för jämställdhet*

att riksdagen med bifall till motionerna 1990/91:A31 yrkandena 1 och 2 och 1990/91:A814 yrkandena 1 och 3 samt med avslag på motion 1990/91:A25 yrkande 1 och motion 1990/91:A808 yrkande 1 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

4. Betydelsen av offentlig—privat regi ur jämställdhetssynpunkt (mom. 2)

Elver Jonsson (fp), Anders G Högmark (m), Mona Saint Cyr (m), Charlotte Branting (fp), Kersti Johansson (c) och Erik Holmkvist (m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 15 börjar med "Vid behandlingen" och slutar med "och A807 (m)" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets uppfattning är det bra för samhället med en ökad mångfald i fråga om utbudet av tjänster inom vård, omsorg och utbildning. Inom de områden där det traditionellt finns många kvin-

nor finns det således utrymme för ökat entreprenörskap. Förskollärare, sjuksköterskor, sjukgymnaster och andra måste få större möjligheter att starta eget. Genom att hundratusentals kvinnor kan få fler arbetsgivare att välja mellan får personalen en starkare position vad gäller att uppnå goda arbetsvillkor och god arbetsmiljö. De enskilda initiativen kan också ge impulser till de offentligt drivna verksamheterna vad gäller kostnadseffektivitet och möjligheter till nya arbetsformer. Konkurrens om personal och "kunder" bidrar till att den offentliga sektorn effektiviseras och förnyas. Också jämställdheten skulle gynnas genom att det i ökad utsträckning blir kvinnornas kunskaper, erfarenheter, ledarskapsförmåga etc. som tas till vara.

Med det anförda tillstyrker utskottet motion A25 (fp) i berörda delar samt motion A807 (m).

dels att utskottets hemställan under 2 bort ha följande lydelse:

2. *beträffande betydelserna av offentlig—privat regi ur jämställdhetssynpunkt*

att riksdagen med bifall till motionerna 1990/91:A25 yrkandena 4 och 5 samt 1990/91:A807 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

5. EGs betydelse för kvinnorna (mom. 3)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 17 börjar med "Utskottet vill" och på s. 19 slutar med "riksdagens åtgärd" bort ha följande lydelse:

Som anføres i motion A801 (v) kommer ett EG-medlemskap med all sannolikhet att få stora och genomgripande effekter på den offentliga sektorn, bl.a. vård, omsorg och social trygghet.

Detta kommer att påverka kvinnornas situation på flera sätt; dels eftersom den offentliga sektorn är kvinnornas huvudsakliga arbetsgivare, dels därför att den sköter många av de tjänster som kvinnorna har ett särskilt behov av. För att över huvud taget kunna arbeta är kvinnorna beroende av den offentliga sektorns omsorg/vård av barn och gamla. Valförhållanden är i denna del beroende av skattepolitiken, och därifrån skiljer sig det svenska trygghetssystemet från EG-länderna. En harmonisering av skattepolitiken kan betyda ett hot mot de svenska kvinnorna.

Sammantaget beräknas en harmonisering medföra att statens inkomster av indirekta skatter minskar med ca 50 miljarder kronor räknat i 1991 års penningvärde. Mot denna bakgrund förordar utskottet att regeringen tillsätter en särskild arbetsgrupp — främst bestående av kvinnor — för frågan om EG och den offentliga sektorn.

Utskottet tillstyrker således motion A801 (v). Motsvarande yrkande i motion A812 (c) tillgodoses i stor utsträckning av utskottets ställningstagande. Övriga behandlade motioner har en annan inriktning och avstyrks av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 3 bort ha följande lydelse:

1990/91:AU17

3. beträffande *EGs betydelse för kvinnorna*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A801, med anledning av motion 1990/91:A812 yrkande 7 samt med avslag på motionerna 1990/91:A27 yrkande 1, 1990/91:A803, 1990/91:A808 yrkande 3 och 1990/91:A809 yrkandena 1–6 och 9 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

6. Kvinnopolitiskt perspektiv på ekonomin (mom. 4)

Karl-Erik Persson (v) och Anna Horn af Rantzen (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 19 börjar med "Utskottet har" och på s. 20 slutar med "avstyrks således" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser liksom vänsterpartiet i motionerna A804, A811 och A813 att det behövs ett kvinnopolitiskt perspektiv på ekonomin. Fortfarande har kvinnorna de lägsta lönerna, de tyngsta jobben och de sämsta arbetstiderna. Den ekonomiska makten både inom näringslivet och inom den offentliga sektorns ram ligger bortom kvinnornas horisont. Den nuvarande ekonomiska utvecklingen i Sverige i kombination med skatteomläggningen gör kvinnorna till förlorare.

Den statistik som finns om fördelningen av resurser mellan kvinnor och män visar att männen systematiskt får lejonparten. Det finns i detta sammanhang anledning att återupprepa kravet på en redovisning av budgetpropositionens fördelning av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Enligt utskottets mening är synliggörande av orättvisorna ett första steg till förändring. Som utskottet tidigare har påpekat (AU 1987/88:17) bör det — trots vissa metodologiska problem — gå att redovisa fördelningsaspekter inom flera av de områden som är väsentliga ur jämställdhetssynvinkel, t.ex. arbetsmarknads- och utbildningsområdena. Vidare är det naturligtvis nödvändigt att redovisa all lönestatistik könsuppdelad om målet är att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

Med hänvisning till det anförda bör här behandlade yrkanden i motionerna A804 (v), A811 (v) och A813 (v) bifallas av riksdagen.

dels att utskottets hemställan under 4 bort ha följande lydelse:

4. beträffande *kvinnopolitiskt perspektiv på ekonomin*

att riksdagen med bifall till motionerna 1990/91:A804 yrkande 1, 1990/91:A811 och 1990/91:A813 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

7. Arbetsvärdering (mom. 5)

1990/91:AU17

Elver Jonsson (fp), Charlotte Branting (fp) och Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 20 börjar med "Utskottet har" och på s. 21 slutar med "riksdagens sida" bort ha följande lydelse:

Utskottet har ovan redovisat den i propositionen aviserade utredningen om löneskillnader mellan kvinnor och män. Utskottet anser i likhet med motion A31 (c) att direktiven till denna utredning bör inbegripa uppgiften att utforma arbetsvärderingsinstrumentet till ett konkret förslag, såväl vad gäller organisatoriska rutiner för att värdera olika arbeten som en faktisk värdering av vissa yrkessektorer. Utredningen bör bl.a. pröva de regler som gäller inom EG.

Utskottet tillstyrker därmed motion A31 i aktuell del. Det i sammanhanget behandlade yrkandet i motion A812 (c) tillgodoses i väsentlig utsträckning av utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 5 bort ha följande lydelse:

5. beträffande *arbetsvärdering*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 12 och med anledning av motion 1990/91:A812 yrkande 1 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

8. Kvinnors arbetsmiljö (mom. 7)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 24 börjar med "Frågan om" och på s. 25 slutar med "riksdagens åtgärd" bort ha följande lydelse:

Utskottet ansluter sig till uppfattningen i folkpartiets motion A493 att gravida kvinnor måste få ett bättre skydd i arbetsmiljöer som är eller kan vara skadliga för fostret. Bestämmelserna i föräldraledighetslagen och lagen om allmän försäkring är alltför restriktiva när det gäller kvinnors rätt till omplacering resp. ledighet med havandeskapspenning under graviditet. Det är otillfredsställande att kvinnor som inte kan eller inte orkar arbeta under sista delen av graviditeten skall behöva tillgripa sjukskrivning. Kvinnorna bör själva ha möjlighet att bedöma behovet av omplacering. Med hänsyn till vad nu sagts tillstyrker utskottet motion A493 (fp) i aktuell del. Beträffande övriga motioner har utskottet redogjort för den omfattande forskning samt det väsentliga arbete som pågår. Med hänsyn härtill bör de behandlade yrkandena inte föranleda någon riksdagens åtgärd.

dels att utskottets hemställan under 7 bort ha följande lydelse:

7. beträffande *kvinnors arbetsmiljö*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A493 yrkande 7 samt med avslag på motionerna 1990/91:A25 yrkande 3, 1990/91:A205, 1990/91:A251, 1990/91:A255 yrkande 5, 1990/91:

A812 yrkandena 3 och 6 samt 1990/91:A814 yrkande 4 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

1990/91:AU17

9. Kvinnors arbetsmiljö (mom. 7)

Kersti Johansson (c) och Anna Horn af Rantzen (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 23 börjar med "Utskottet har" och på s. 25 slutar med "riksdagens åtgärd" bort ha följande lydelse:

Utskottet vill i likhet med centern i kommittémotionen A814 framhålla betydelsen av att arbetsmiljön inom många kvinnodominerade områden förbättras. Inom vården där arbetsskadorna är många och personalomsättningen stor är det t.ex. nödvändigt att tekniska hjälpmedel tas fram som minskar de fysiskt tunga momenten. Även inom hemtjänsten finns arbetsmiljöproblem av olika slag. Arbetsmiljöproblemen vid ensidigt arbete och vid bildskärmsarbete bör också uppmärksammas mera.

Arbetsmiljökommissionens kartläggning av de mest utsatta arbetena visar att det oftast är kvinnor som utför dessa arbeten, bl.a. inom lokalvård, industriarbete och inom sjukvården. Enligt utskottets uppfattning bör de nya kunskaperna på detta område ligga till grund för arbetslivsfondens insatser på arbetsmiljöområdet. Utskottet anser också att förslaget i motion A255 (c) om särskild utbildning för kvinnliga skyddsombud kan vara ett lämpligt sätt att föra fram frågan om kvinnornas arbetsmiljöproblem.

Arbeterskyddsstyrelsens handlingsprogram för arbetsmiljöinsatser i kvinnodominerade branscher (Rapport 1990) tar bl.a. upp invandrar-kvinnornas situation. Både beroende på språksvårigheter och kulturella skillnader kan dessa kvinnor ha särskilda problem, vilket måste uppmärksammas.

Med hänvisning till det anförda tillstyrker utskottet motion A814 i behandlad del. Även motionerna A251 (c), A255 (c) och A812 (c) i berörda delar tillgodoses i stor utsträckning av utskottets ställningstagande. Övriga upptagna motionsyrkanden har en annan inriktning och bör inte föranleda någon riksdagens åtgärd.

dels att utskottets hemställan under 7 bort ha följande lydelse:

7. beträffande kvinnors arbetsmiljö

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A814 yrkande 4, med anledning av motionerna 1990/91:A251, 1990/91:A255 yrkande 5 och 1990/91:A812 yrkandena 3 och 6 samt med avslag på motionerna 1990/91:A25 yrkande 3, 1990/91:A205 samt 1990/91:A493 yrkande 7 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 23 börjar med "Utskottet har" och på s. 25 slutar med "riksdagens åtgärd" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar den uppfattning som framförs i motion A205 (v) att kvinnornas arbetsmiljö måste förbättras. Kvinnorna står längst ner på klasstrappan, statusstegen och löneskalan, men ligger högst i sjukstatistiken. En genomgång av kvinnornas arbetsmiljöer ger vid handen att dessa återfinns i första hand inom offentliga sektorn, inom industrin och inom privat service. Förutom att kunskaperna om arbetsskador är ofullständiga kan det också vara så att bristande jämställdhet hindrar förändringar. Varför anses man t.ex. starkare (och värd mera lön) om man lyfter 60 kg en gång, än om man lyfter 10 kg sex gånger? Vilka mekanismer gör att det inom industrin ofta sker en "anpassning" av industrijobben — t.ex. borttagande av underhålls- och reparationsarbete — när kvinnorna kommer in på området? Därmed försvinner omväxlande och kvalificerade delar av arbetet.

Kvinnornas problem är dubbelt — dels problem med dålig arbetsmiljö på jobbet, dels stressen för att orka med förvärvsarbete, barn och hushåll. Det är enligt utskottets mening naturligtvis inte acceptabelt om kvinnorna måste lösa dessa problem genom att arbeta deltid och få reducerad lön.

Utskottet anser att det nu är dags att ta ett samlat grepp om de frågor som påverkar kvinnornas arbetsmiljö och utarbeta en nationell handlingsplan. En sådan handlingsplan bör bl.a. inbegripa arbetsorganisationsfrågor, en generell arbetstidsförkortning, en generell uppvärdering av kvinnliga färdigheter, förändringsarbete i fråga om dåliga arbetsmiljöer, omplacering av gravida kvinnor om arbetsmiljön kan vara skadlig för fostret samt mer forskning kring specifika kvinnliga arbetsmiljöproblem.

Utskottet tillstyrker således motion A205 (v). Övriga motionsyrkanden har till största delen en annan inriktning och bör därför inte föranleda någon riksdagens åtgärd.

dels att utskottets hemställan under 7 bort ha följande lydelse:

7. *beträffande kvinnors arbetsmiljö*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A205 samt med avslag på motionerna 1990/91:A25 yrkande 3, 1990/91:A251, 1990/91:A255 yrkande 5 och 1990/91:A493 yrkande 7, 1990/91:A812 yrkandena 3 och 6 samt 1990/91:A814 yrkande 4 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

11. Kvinnors företagande och regional balans (mom. 9)

1990/91:AU17

Kersti Johansson (c) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 26 börjar med "Utskottet vill" och slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet instämmer med centerens kommittémotioner A31 och A814 att det bör satsas mer på kvinnligt företagande för att utveckla utsatta regioner och bredda kvinnors arbetsmarknad. Utskottet anser att kvinnliga företagare som ofta är inriktade mot serviceområdet i större utsträckning bör få stöd via utvecklingsfonderna. Den beslutade indragningen av 1,6 miljarder kronor från utvecklingsfonderna är beklaglig. Därigenom minskas förutsättningarna för kvinnor att starta egna företag.

I samband med reformeringen av den offentliga sektorn ges stora möjligheter att starta nya företag, vilket har betydelse bl.a. för de kvinnor som är sysselsatta inom offentlig service. Kvinnligt företagande inom serviceområdet är värdefullt såväl för förnyelsen av den offentliga sektorn som ur regionalpolitisk synpunkt. För utvecklingen av en levande landsbygd är det av största vikt att arbetsmarknader finns för såväl kvinnor som män. Utskottet tillstyrker alltså motionerna A31 (c) och A814 (c) i nu behandlade delar.

dels att utskottets hemställan under 9 bort ha följande lydelse:

9. beträffande *kvinnors företagande och regional balans*

att riksdagen med bifall till motionerna 1990/91:A31 yrkande 4 och 1990/91:A814 yrkandena 2 och 6 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

12. Statliga chefstjänster (mom. 11)

Elver Jonsson (fp), Charlotte Branting (fp) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 28 börjar med "Syftet med" och slutar med "aktuell del" bort ha följande lydelse:

Utskottet har noterat att internationella jämförelser visar att Sverige — trots en hög andel kvinnor i förvärvsarbete — har en mycket låg andel kvinnor i chefsbefattningar. Staten och regeringen bör här vara föregångare enligt utskottets mening. I likhet med motion A25 (fp) förordar utskottet tidsbestämda mål för en jämnare fördelning av kvinnor och män på statliga chefstjänster. Sådana mål bör öppet redovisas i myndigheternas fördjupade anslagsframställningar. Med det anförda tillstyrker utskottet motion A25 i här behandlad del.

dels att utskottets hemställan under 11 bort ha följande lydelse:

1990/91:AU17

11. beträffande *statliga chefstjänster*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A25 yrkande 6 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

13. Jämställdhet och föräldraledighet för män (mom. 12)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 29 börjar med "Utskottet instämmer" och slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet instämmer med folkpartiet liberalernas motion A25 att jämställdheten är en mansfråga, lika mycket som en kvinnofråga. Möjligheten att med sina små barn vara hemma några år och/eller förkorta sin arbetstid måste finnas för både pappor och mammor.

Föräldraförsäkringen spelar stor roll. Pappaledigheten vid barns födelse utnyttjas i stor utsträckning. På sikt bör pappornas fristående rätt till ledighet med ersättning vid barns födelse utökas till 20 dagar.

Utskottet tillstyrker därför motion A25 (fp) i berörda delar. Motion A27 (s) har däremot en annan inriktning och avstyrks av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 12 bort ha följande lydelse:

12. beträffande *jämställdhet och föräldraledighet för män*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A25 yrkandena 15 och 16 samt med avslag på motion 1990/91:A27 yrkande 3 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

14. Jämställdhet i utbildningen (mom. 13)

Kersti Johansson (c) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 30 börjar med "Utskottet kan" och på s. 31 slutar med "aktuella delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser liksom centern i kommittémotionerna A31 och A814 att utbildningen är en viktig, kanske den viktigaste, delen i arbetet att nå ett mer jämställt samhälle. Jämställdhetssynen måste prägla såväl förskola, skola och högre utbildning som utformningen av läromedel och lärarutbildningen. En viktig åtgärd är att aktivt försöka rekrytera fler kvinnliga skolledare samt att uppmuntra fler män att arbeta inom barnomsorg och skola. För att jämna ut de könsbundna valen bör omfattande informationsinsatser göras på grundskola och gymnasium. Vidare bör de ekonomiska förutsättningarna för forskarna — såväl kvinnor som män — förbättras. En forskarvärld som befolkas av båda könen är betydelsefull för forskningens egen utveckling.

Utskottet anser således att riksdagen bör bifalla motionerna A31 och A814 i nu berörda delar. Utskottets ställningstagande tillgodoser i stor utsträckning även kraven i motion A812 (c).

1990/91:AU17

dels att utskottets hemställan under 13 bort ha följande lydelse:

13. *beträffande jämställdhet i utbildningen*

att riksdagen med bifall till motionerna 1990/91:A31 yrkande 3 och 1990/91:A814 yrkande 5 samt med anledning av motion 1990/91:A812 yrkande 8 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

15. Könsfördelningen i länsstyrelsernas styrelser (mom. 14)

Karl-Erik Persson (v) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 31 börjar med "Utskottet konstaterar" och på s. 32 slutar med "av utskottet" bort ha följande lydelse:

Utskottet vill peka på att nu när en allt större del av de regionala stöden handhas av länsstyrelserna har det blivit än viktigare att kvinnoperspektivet finns med på den regionala nivån. För det första anser utskottet att utbildnings- och seminarieverksamhet bör genomföras för att länsens politiker och tjänstemän skall bedöma projekt och andra regionala insatser också ur jämställdhetssynpunkt. Vidare bör regeringen utan vidare dröjsmål tillämpa regeln att kvinnorna bör få minst 40 % av platserna i länsstyrelsernas styrelser. Motion A489 (v) tillstyrks således av utskottet i denna del.

dels att utskottets hemställan under 14 bort ha följande lydelse:

14. *beträffande könsfördelningen i länsstyrelsernas styrelser*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A489 yrkande 7 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

16. Parlamentariskt inflytande (mom. 21)

Elver Jonsson (fp), Anders G Högmark (m), Mona Saint Cyr (m), Charlotte Branting (fp), Kersti Johansson (c) och Erik Holmkvist (m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 35 börjar med "Utskottet har" och slutar med "motion A806" bort ha följande lydelse:

Utskottet instämmer med motionärerna i motion A806 (m) att parlamentarikernas kunskaper och engagemang i jämställdhetsfrågor bättre bör tas till vara än vad som är möjligt i nuvarande organisation av jämställdhetsarbetet. Bl.a. är det väsentligt att ledamöterna på idé- och beredningsstadiet kan påverka utvecklingen. Även den politiska oppositionens kunskaper är värdefulla ur demokratisk synpunkt. Där-

för behövs en förändring som ökar parlamentarikernas direkta inflytande på jämställdhetsarbetet. Motion A806 tillstyrks således av utskottet.

1990/91:AU17

dels att utskottets hemställan under 21 bort ha följande lydelse:

21. beträffande *parlamentariskt inflytande*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A806 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

17. Lagens tillämpningsområde (mom. 22)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 39 börjar med "Utskottet har" och slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Det är enligt utskottets mening nödvändigt att pröva nya metoder och uppslag i jämställdhetsarbetet. Liksom folkpartiet liberalerna i motion A25 anser utskottet att en statlig utredning bör få i uppdrag att kartlägga det nuvarande läget, att skaffa sig en bild av de försök som pågår och söka utvärdera vilka resultat olika projekt och arbetsmetoder har fått. Angeläget är framför allt att finna vägar att nå en större jämställdhet i utbildningsväsendet. Jämställdhetslagen är, och förestås alljämt vara, begränsad till arbetslivet. I vår tid med stora behov av vidareutbildning och omskolning kan, såsom påpekas i motionen, gränsen mellan förvärvsarbete och utbildning vara flytande. Genom studiesociala åtgärder och lagstadgad studieledighet har utbildning och förvärvsarbete flätats samman. Utskottet anser att utredningen bör överväga om jämställdhetslagen skall utvidgas till att också omfatta utbildningsområdet.

Vad utskottet anfört med anledning av motion A25 bör ges regeringen till känna. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 22 bort ha följande lydelse:

22. beträffande *lagens tillämpningsområde*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A25 yrkande 2 samt med anledning av motionerna 1990/91:A26 yrkande 1, 1990/91:A30 yrkande 12, 1990/91:A31 yrkande 9 och 1990/91:A802 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

18. Lagens tillämpningsområde (mom. 22)

Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 39 börjar med "Utskottet har" och slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Det finns enligt utskottets mening anledning att överväga om jämställdhetslagen bör utvidgas till områden som ligger utanför arbetslivet.

Utbildningen spelar en särskilt stor roll för jämställdheten inte minst med hänsyn till att valet av utbildning i hög grad är könsbundet, något som framhålls av centern i motion A31. Av detta skäl bör man, såsom föreslås i motionen, överväga en lagstiftning som omfattar hela samhällslivet.

Utskottet tillstyrker således motion A31 i denna del. Regeringen bör återkomma med förslag till riksdagen som syftar till att bredda lagens tillämpningsområde. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 22 bort ha följande lydelse:

22. beträffande *lagens tillämpningsområde*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 9 samt med anledning av motionerna 1990/91:A25 yrkande 2, 1990/91:A26 yrkande 1, 1990/91:A30 yrkande 12 och 1990/91:A802 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

19. Lagens tillämpningsområde (mom. 22)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 39 börjar med "Utskottet har" och slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet ser det som en allvarlig brist att enbart arbetslivet skall omfattas av lagens tillämpningsområde. Lagen bör, såsom föreslås i vänsterpartiets motion A26, gälla samhällslivets alla områden. Detta skulle stämma med den allmänna rättsuppfattningen. Utbildningsområdet är särskilt viktigt eftersom utbildningen har en strategisk betydelse när det gäller förutsättningarna för att nå jämställdhet i arbetslivet. Lagen bör därför omfatta missgynnande på grund av kön i samband med antagning till utbildning eller vid examination.

Utskottet tillstyrker således motion A26 i denna del. Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 22 bort ha följande lydelse:

22. beträffande *lagens tillämpningsområde*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A26 yrkande 1 samt med anledning av motionerna 1990/91:A25 yrkande 2, 1990/91:A30 yrkande 12, 1990/91:A31 yrkande 9 och 1990/91:A802 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

Anna Horn af Rantzen (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 39 börjar med "Utskottet har" och slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser liksom motionärerna i motion A30 (mp) att det skulle gynna jämställdheten om den inom andra områden gavs större tyngd genom lagstatus — exempelvis inom politik, skola, forskning och sociala förmåner utanför lönearbetslivet. Regeringen bör ges i uppdrag att utreda förutsättningarna för att utöka jämställdhetslagens tillämpningsområde.

Vad utskottet anfört med anledning av motionen bör ges regeringen till känna. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 22 bort ha följande lydelse:

22. *beträffande lagens tillämpningsområde*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A30 yrkande 12 samt med anledning av motionerna 1990/91:A25 yrkande 2, 1990/91:A26 yrkande 1, 1990/91:A31 yrkande 9 och 1990/91:A802 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

21. 1 § andra stycket jämställdhetslagen (mom. 23)

Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 41 börjar med "Med tanke" och slutar med "berörda delarna" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser att en lag på jämställdhetsområdet skall vara könsneutral. En sådan uppfattning har också stöd av de flesta remissinstanserna och av lagrådet. Det är en annan sak att jämställdhetsarbetet, som mycket riktigt påpekas av regeringen, bör inriktas på det kön vars villkor är i störst behov av att förbättras. Med dagens situation innebär det att i första hand kvinnornas villkor måste bli bättre. Utskottet anser emellertid — och delar härvid centerns uppfattning i motion A31 — att lydelsen i 1 § andra stycket i lagförslaget har fått en olycklig utformning. Det är tveksamt om regeln är förenlig med diskrimineringsförbudet i 2 kap. 16 § regeringsformen. Såsom påpekats av lagrådet är innehållet i lagregeln till sin typ ett motivuttalande, som beror av faktiska förhållanden som kan ändras från tid till annan. Bestämmelsen bör därför enligt utskottets mening tas bort ur lagtexten samtidigt som riksdagen bör göra ett uttalande om att lagen syftar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

Utskottet tillstyrker med det anförda motion A31 i nu berörd del.

dels att utskottets hemställan under 23 bort ha följande lydelse:

23. *beträffande 1 § andra stycket jämställdhetslagen*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 7

22. Jämställdhetslagens syfte (mom. 24)

Under förutsättning av bifall till reservation 21

Kersti Johansson (c) anser att med hänvisning till vad som anförts i reservation 21 utskottets hemställan under 24 bort ha följande lydelse:

24. beträffande jämställdhetslagens syfte

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 8 godkänner vad utskottet anført om jämställdhetslagens syfte,

23. Arbetsmiljöer som domineras av arbetstagare av motsatt kön (mom. 25)

Karl-Erik Persson (v) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 41 börjar med "Utredningen hade" och på s. 42 slutar med "behandlade delar" bort ha följande lydelse:

Det finns många rapporter som vittnar om att kvinnor som brutit in i en mansdominerad värld har utsatts för en så trakasserande behandling att de känt sig tvingade att sluta sin anställning. Detta är inte bara ett personal- eller arbetsmiljöproblem. Det är nödvändigt att det i lagen införs en regel av det slag som utredningen föreslog och som också förordas i motionerna A26 (v) och A30 (mp). Arbetsgivare skall åläggas att särskilt värna om det fysiska och psykiska välbefinnandet hos arbetstagare inom ett yrkesområde eller i ett arbete som domineras av det motsatta könet.

Utskottet tillstyrker således de nu behandlade motionerna. Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar.

dels att utskottets hemställan under 25 bort ha följande lydelse:

25. beträffande arbetsmiljöer som domineras av arbetstagare av motsatt kön

att riksdagen med bifall till motionerna 1990/91:A26 yrkande 10 och 1990/91:A30 yrkande 2 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anført,

24. Skyldighet att anställa arbetssökande som tillhör det underrepresenterade könet (mom. 26)

Karl-Erik Persson (v) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 42 börjar med "Utskottet anser" och slutar med "ifrågavarande delarna" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser att det finns goda skäl för utredningens förslag att en arbetsgivare skall vara skyldig att vid likvärdiga meriter hos de arbetsökande anställa den som tillhör underrepresenterat kön. Det är enligt utskottets mening inte tillräckligt med en regel att arbetsgivaren mera allmänt skall anstränga sig för att utjämna en ojämn könsfördelning. Såsom påpekas i vänsterpartiets motion är den i propositionen föreslagna bestämmelsen så vag att det inte går att grunda några rättsliga krav på den.

Utskottet ställer sig alltså bakom de motioner i vilka föreslås en regel av detta slag, nämligen A26 (v) och A30 (mp). Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar.

dels att utskottets hemställan under 26 bort ha följande lydelse:

26. beträffande *skyldighet att anställa arbetsökande som tillhör det underrepresenterade könet*

att riksdagen med bifall till motionerna 1990/91:A26 yrkande 11 och 1990/91:A30 yrkande 3 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

25. Ökat antal kvinnor i maktpositioner (mom. 27)

Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 42 börjar med "Av nyss" och på s. 43 slutar med "behandlade motionen" bort ha följande lydelse:

Maktutredningen har visat att Sveriges maktelit inom politik, förvaltning, näringsliv, organisationer, massmedia m.m. enbart till 13 % består av kvinnor. Andelen är störst inom politiken och minst inom näringslivet. Maktutredningen befarar att kvinnorna håller på att överta hemmets motsvarigheter i samhället, dvs. social, utbildnings- och kulturpolitik, medan männen behåller kontrollen över ekonomi och samhällsplanering.

Det finns avsevärda skillnader mellan kvinnors och mäns grundsyn i de mest väsentliga frågorna, t.ex. om miljön och kärnkraften. Maktutredningens undersökning tyder på att maktelitens kvinnor står närmare folket än maktelitens män. Redan detta är skäl att öka andelen kvinnor i sådana positioner så att den år 2000 uppgår till minst 50 %. Detta bör ske, såsom föreslås i miljöpartiets motion A810 från den allmänna motionstiden, genom en skärpning av jämställdhetslagen.

Utskottet tillstyrker således motionen. Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar.

dels att utskottets hemställan under 27 bort ha följande lydelse:

27. beträffande *ökat antal kvinnor i maktpositioner*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A810 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

Anders G Högmark, Mona Saint Cyr och Erik Holmkvist (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 44 börjar med "Vad först" och på s. 45 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Regeringens förslag om skyldighet för varje arbetsgivare med tio eller fler anställda att varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete kan inte ses som något annat än utslag av meningslös byråkrati. Såsom påpekas i den moderata kommittémotionen A23 skulle lagens regler säkerligen avtalas bort på de flesta större arbetsplatser. Kvar skulle bli ett antal mindre arbetsplatser där jämställdhetsavtal saknas. Det ter sig närmast absurt att i fråga om sådana arbetsplatser kräva att arbetsgivaren varje år upprättar en skriftlig jämställdhetsplan som dessutom skall innehålla en redovisning av hur föregående års planer genomförts. Några regler om att planen skall insändas till en myndighet finns inte, varför man kan fråga sig hur efterlevnaden skall kunna kontrolleras. Utskottet antar att om regler om kontroll infördes så skulle jämställdhetsplanen snabbt reduceras till en ren formalitet. Utskottet avvisar av dessa skäl tanken på en generell plikt att utforma jämställdhetsplaner. Propositionens lagförslag, såvitt avser 10 och 11 §§, bör således avslås av riksdagen.

Utskottet anser emellertid att JämO bör ha rätt att, i de fall det kommit till ombudsmannens kännedom att jämställdhetsarbetet på en enskild arbetsplats är eftersatt, från företaget begära en särskild redovisning av planerat och genomfört sådant arbete. En regel av detta slag bör ersätta propositionens 10 och 11 §§. Regeln bör inte vara dispositiv. Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar.

Utskottet tillstyrker med det anförda motion A23 i berörda hänseenden och avstyrker propositionen i motsvarande del. Övriga i frågan behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 28 bort ha följande lydelse:

28. beträffande 10 och 11 §§ jämställdhetslagen

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A23 yrkande 3 och med anledning av motionerna 1990/91:A28 och 1990/91:A31 yrkande 10 avslår det genom propositionen framlagda förslaget till jämställdhetslag såvitt avser 10 och 11 §§,

Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 44 börjar med "Vad först" och på s. 45 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets mening kan förslaget om skyldighet att upprätta jämställdhetsplaner komma att uppfattas som ett byråkratiskt tvång

som riskerar att motverka sitt syfte. Det bör, såsom påpekas i centermotion A31, vara i företagets eget intresse att i samråd med de fackliga organisationerna utforma en policy för jämställdhetsåtgärder som följs upp och revideras med jämna mellanrum. Utskottet anser att detta bör ske på frivillighetens väg och inte genom lagstiftning. Jämställdhetsarbetet måste vara en naturlig del av arbetslivet.

Propositionen bör således avslås såvitt avser förslaget om obligatoriska jämställdhetsplaner. Utskottet bifaller motion A31 i motsvarande del. Även övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 28 bort ha följande lydelse:

28. beträffande 10 och 11 §§ jämställdhetslagen

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 10 och med anledning av motionerna 1990/91:A23 yrkande 3 och 1990/91:A28 avslår det genom propositionen framlagda förslaget till jämställdhetslag såvitt avser 10 och 11 §§,

28. Redovisning av jämställdhetsarbetet (mom. 29)

Under förutsättning av bifall till reservation 26

Anders G Högmark, Mona Saint Cyr och Erik Holmkvist (alla m) anser att med hänvisning till vad som anförts i reservation 26 utskottets hemställan under 29 bort ha följande lydelse:

29. beträffande *redovisning av jämställdhetsarbetet*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A23 yrkande 2 i motsvarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

29. Jämställdhetsplaner och dispositivitet (mom. 30)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 44 börjar med "Vad först" och på s. 45 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser, liksom utredningen, att reglerna om jämställdhetsplaner bör göras tvingande. Kravet i motion A26 (v) i detta hänseende tillstyrks således. Utskottet hemställer att riksdagen godkänner vad som anförts. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 30 bort ha följande lydelse:

30. beträffande *jämställdhetsplaner och dispositivitet*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A26 yrkande 15, med anledning av motion 1990/91:A30 yrkandena 4 och 5 samt 1990/91:A809 yrkande 8 och med avslag på propositionen i denna del godkänner vad utskottet anfört,

30. Jämställdhetsplaner och dispositivitet (mom. 30)

1990/91:AU17

Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 45 börjar med "För att" och slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets mening bör reglerna om jämställdhetsplaner — såsom föreslogs av utredningen — vara tvingande. Reglerna skall inte kunna ersättas med andra regler i kollektivavtal. Utskottet delar den uppfattning som framförs i motion A30 (mp) att JämO skall ges möjlighet att i jämställdhetsnämnden begära prövning av om ett avtal om jämställdhetsplan verkligen fyller lagens krav.

Utskottet, som således tillstyrker motionen, hemställer att riksdagen godkänner vad som sålunda anförts. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 30 bort ha följande lydelse:

30. beträffande *jämställdhetsplaner och dispositivitet*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A30 yrkandena 4 och 5 och med anledning av motionerna 1990/91:A26 yrkande 15 och 1990/91:A809 yrkande 8 och med avslag på propositionen i denna del godkänner vad utskottet anfört,

31. Kollektivavtal och dispositivitet (mom. 31)

Anders G Högmark, Mona Saint Cyr och Erik Holmkvist (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 47 börjar med "Man bör" och på s. 48 slutar med "behandlade delar" bort ha följande lydelse:

Systemet med kollektiv, avtalsmässig reglering av arbetsvillkor är starkt förankrat på den svenska arbetsmarknaden. Det är enligt utskottets mening rimligt att de praktiska arrangemangen kring jämställdhetsarbetet kan regleras i kollektivavtal. Såsom framhålls i motion A23 (m) bygger semidispositiviteten i den arbetsrättsliga lagstiftningen på ett förtroende för de kollektivavtalsslutande parterna och deras ansvar för att uppfylla lagens intentioner. På jämställdhetsområdet har det emellertid visat sig att parterna inte alltid levt upp till detta ansvar. Trots detta anser utskottet att principen om semidispositiv lagstiftning bör bibehållas. En materiell prövning skulle dessutom vara svår att genomföra i praktiken. Enligt utskottets mening bör riksdagen emellertid uttala att syftet med kollektivavtalen bör vara att stärka och utveckla jämställdhetsarbetet.

För att JämO skall ha möjlighet att inför parterna påtala problem med kollektivavtal bör avtal som helt eller delvis ersätter lagens bestämmelser sändas in till ombudsmannen. Detta innebär inte någon rätt för JämO eller jämställdhetsnämnden att pröva avtalens innehåll

utan endast att JämO ges möjlighet att få en överblick av det avtalsreglerade området. I första hand bör JämO försöka få till stånd frivilliga överenskommelser med de centrala arbetsmarknadsparterna om detta.

Utskottet instämmer i motionärernas uppfattning att det är ett problem med den nuvarande och även med den fortsatta ordningen därigenom att JämO inte har tillsynsansvar beträffande den del av arbetsmarknaden där det finns kollektivavtal om jämställdhet. Tillsynen har fått avse från jämställdhetssynpunkt förhållandevis ointressanta delar av arbetsmarknaden medan förhållandena inom de stora industri- och serviceföretagen och de offentliga vård- och servicemonopolen legat utanför tillsynsområdet. Enligt utskottets uppfattning bör JämO ha tillsyn över hela arbetsmarknaden. Ombudsmannen bör ha möjlighet att kontrollera i vilken mån de ingångna kollektivavtalen verkligen fullföljs eftersom det finns anledning att tro att de lokala parterna emellanåt mer eller mindre medvetet misstolkar avtalet.

Detta tillsynsansvar bör motsvaras av en möjlighet för JämO att följa upp och driva ärenden för den enskilde fackföreningsmedlemmens räkning. Medlemmen skall kunna välja att låta sig företrädas av JämO.

Utskottet tillstyrker med det anförda motionerna A23 och A808 i dessa delar. Regeringen bör återkomma med förslag till erforderliga lagändringar i sådan tid att lagen kan träda i kraft vid årsskiftet 1991-1992. Motionerna A25, A26 och A31 har annan inriktning och avstyrks därför av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 31 bort ha följande lydelse:

31. *beträffande kollektivavtal och dispositivitet*

att riksdagen med bifall till motionerna 1990/91:A23 yrkandena 1 och 2 i motsvarande del samt 1990/91:A808 yrkande 2, med anledning av propositionen i motsvarande del samt med avslag på motionerna 1990/91:A25 yrkande 7, 1990/91:A26 yrkande 13 och 1990/91:A31 yrkande 11 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

32. Kollektivavtal och dispositivitet (mom. 31)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 47 börjar med "Man bör" och på s. 48 slutar med "behandlade delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet kan konstatera att det funnits en betydande passivitet när det gäller jämställdhetsfrågorna både på arbetstagar- och arbetsgivar sidan. De förutsättningar som låg till grund för den nuvarande lagens regler har således på intet sätt uppfyllts. Mot den bakgrunden är det enligt utskottets mening anmärkningsvärt att regeringen inte föreslår en förändrad reglering i fråga om lagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Utskottet anser liksom folkpartiet liberalerna i motion A25

att en skärpning av lagen bör ske på det sättet att endast jämställdhetsavtal som har minst det innehåll som anges i lagen skall kunna ersätta lagens regler.

JämO skall svara för tillsynen genom att förmå arbetsgivaren att vidta en viss åtgärd i det fall att det inte finns avtal som uppfyller lagens krav. Därvid skall ombudsmannen utgå från de krav som lagen ställer. Om avtalet motsvarar lagens krav är det organisationernas sak att påtala avtalsbrott. Innebörden är alltså att samhället ställer vissa krav på parterna när det gäller innehållet i avtalet. När detta krav är uppfyllt överläts det åt parterna att själva svara för kontrollen av att avtalen efterlevs. Om JämO skulle finna att ett avtal inte uppfyller lagens krav enligt 4–11 §§ kan ombudsmannen hos jämställdhetsnämnden begära vitesföreläggande mot arbetsgivaren.

Med det anförda tillstyrker utskottet motion A25. Utskottet hemställer att riksdagen godkänner vad utskottet anför. Motionerna A26 och A31 får i motsvarande delar anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande. Motionerna A23 och A808 har en annan inriktning och avstyrks därför.

dels att utskottets hemställan under 31 bort ha följande lydelse:

31. *beträffande kollektivavtal och dispositivitet*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A25 yrkande 7, med anledning av motionerna 1990/91:A26 yrkande 13 och 1990/91:A31 yrkande 11 samt med avslag på dels propositionen i motsvarande del, dels motionerna 1990/91:A23 yrkandena 1 och 2 i motsvarande del samt 1990/91:A808 yrkande 2 godkänner vad utskottet anför,

33. Kollektivavtal och dispositivitet (mom. 31)

Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 47 börjar med "Man bör" och på s. 48 slutar med "behandlade delar" bort ha följande lydelse:

Regeringens förslag att reglerna om de aktiva åtgärderna skall vara dispositiva kan leda till att avtalen inte får den skärpa som lagen har, speciellt som förhandlingarna ofta sköts av män. Utskottet anser därför liksom centern i kommittémotionen A31 att reglerna skall vara tvingande. Kollektivavtal skall således inte kunna skydda delar av arbetsmarknaden från JämOs tillsyn.

Utskottet, som således tillstyrker motionen, hemställer att riksdagen godkänner vad utskottet anför. Övriga i sammanhanget behandlade motioner, A25 och A26, får i motsvarande delar anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande. Motionerna A23 och A808, i motsvarande delar, har annan inriktning och avstyrks därför av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 31 bort ha följande lydelse:

31. *beträffande kollektivavtal och dispositivitet*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 11,

med anledning av motionerna 1990/91:A25 yrkande 7 och 1990/91:A26 yrkande 13 samt med avslag på dels propositionen i motsvarande del, dels motionerna 1990/91:A23 yrkandena 1 och 2 i motsvarande del och 1990/91:A808 yrkande 2 godkänner vad utskottet anfört,

34. Kollektivavtal och dispositivitet (mom. 31)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 47 börjar med "Man bör" och på s. 48 slutar med "behandlade delar" bort ha följande lydelse:

Efter utredningens arbete står det klart att det hos kommuner och landsting i stor omfattning saknas målsättningar, planer och konkreta åtgärder. Kollektivavtalen som reglerar de aktiva jämställdhetsåtgärderna är i de flesta fall så allmänt hållna att man kan ifrågasätta om de över huvud taget kan grunda rätt till skadestånd.

Utskottet anser, liksom utredningen och i överensstämmelse med vad som yrkas i motion A26 (v), att kollektivavtalen på jämställdhetsområdet inte skall tillåtas ha lägre ambitionsnivå än lagen.

Utskottet hemställer att riksdagen godkänner vad som anförts med anledning av motion A26. Motionerna A25 och A31 får anses tillgodosedda i motsvarande delar med utskottets ställningstagande. Motionerna A23 och A808, som har annan inriktning, avstyrks.

dels att utskottets hemställan under 31 bort ha följande lydelse:

31. beträffande *kollektivavtal och dispositivitet*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A26 yrkande 13, med anledning av motionerna 1990/91:A25 yrkande 7 och 1990/91:A31 yrkande 11 samt med avslag på dels propositionen i motsvarande del, dels motionerna 1990/91:A23 yrkandena 1 och 2 i motsvarande del och 1990/91:A808 yrkande 2 godkänner vad utskottet anfört,

35. 12—14 §§ jämställdhetslagen (mom. 32)

Under förutsättning av bifall till reservation 32

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anser att med hänvisning till vad som anförts i reservation 32 utskottets hemställan under 32 bort ha följande lydelse:

32. beträffande 12—14 §§ *jämställdhetslagen*

att riksdagen antar 12—14 §§ i det genom propositionen framlagda förslaget till jämställdhetslag med den ändringen att 12 § erhåller följande lydelse:

I vart och ett av de hänseenden som anges i 4—11 §§ får andra regler fastställas i kollektivavtal som har ingåtts eller godkänts av en central arbetstagarorganisation om reglerna står i överensstämmelse med de

angivna paragraferna eller avviker därifrån endast genom att kompletterande regler avtalats.

1990/91:AU17

36. 12—14 §§ jämställdhetslagen (mom. 32)

Under förutsättning av bifall till reservation 33

Kersti Johansson (c) anser att med hänvisning till vad som anförts i reservation 33 utskottets hemställan under 32 bort ha följande lydelse:

32. beträffande 12—14 §§ jämställdhetslagen

att riksdagen beslutar att 12—14 §§ skall utgå ur det genom propositionen framlagda förslaget till ny jämställdhetslag,

37. 12—14 §§ jämställdhetslagen (mom. 32)

Under förutsättning av bifall till reservationerna 29 och 34

Karl-Erik Persson (v) anser att med hänvisning till vad som anförts i reservationerna 29 och 34 utskottets hemställan under 32 bort ha följande lydelse:

32. beträffande 12—14 §§ jämställdhetslagen

att riksdagen antar 12—14 §§ i det genom propositionen framlagda förslaget till jämställdhetslag med den ändringen att 12 § erhåller följande lydelse:

I vart och ett av de hänseenden som anges i 4—9 §§ får andra regler fastställas i kollektivavtal som har ingåtts eller godkänts av en central arbetstagarorganisation om reglerna står i överensstämmelse med de angivna paragraferna eller avviker därifrån endast genom att kompletterande regler avtalats.

38. 12—14 §§ jämställdhetslagen (mom. 32)

Under förutsättning av bifall till reservation 30

Anna Horn af Rantzen (mp) anser att med hänvisning till vad som anförts i reservation 30 utskottets hemställan under 32 bort ha följande lydelse:

32. beträffande 12—14 §§ jämställdhetslagen

att riksdagen antar 12—14 §§ i det genom propositionen framlagda förslaget till jämställdhetslag med den ändringen att 12 § erhåller följande lydelse:

I vart och ett av de hänseenden som anges i 4—9 §§ får andra regler fastställas i kollektivavtal som har ingåtts eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Elver Jonsson (fp), Charlotte Branting (fp) och Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 52 börjar med "Innebörden av" och på s. 53 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet ifrågasätter om regeringens förslag till utformning av förbudet mot lönediskriminering motsvarar de krav som följer av internationella konventioner på området. Det finns visserligen anledning att anta att möjligheterna att komma till rätta med lönediskriminering i individuella fall förbättrats något. Utrymmet för att anse arbeten som lika är dock för snävt enligt regeringens förslag. Utskottet anser i likhet med den uppfattning som framförs i motionerna A25 (fp) och A26 (v) att regeln skulle bli mer användbar utan att förlora sin karaktär om orden "arbete som är lika" utbyttes mot "arbete som är att betrakta som lika".

Utskottet tillstyrker således de nu behandlade motionerna.

dels att utskottets hemställan under 34 bort ha följande lydelse:

34. beträffande 18 § jämställdhetslagen

att riksdagen med bifall till motionerna 1990/91:A25 yrkande 9 och 1990/91:A26 yrkandena 4 och 5 antar 18 § i det genom propositionen framlagda förslaget till jämställdhetslag med den ändringen att orden "arbete som är lika" utbyts mot orden "arbete som är att betrakta som lika",

40. Kollektiv lönediskriminering m.m. (mom. 35)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 54 börjar med "Den utomordentligt" och slutar med "berörda hänseenden" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets mening är regeringens förslag till bestämmelser mot lönediskriminering helt otillräckliga. Det är, såsom framförs i vänsterpartiets motion A26, nödvändigt att arbetsgivare åläggs skyldighet att verka för utjämnande av löneskillnader mellan män och kvinnor som utför arbete som är lika eller av lika värde. En annan påtaglig brist är avsaknaden av regler som gör det möjligt att rättsligt angripa kollektiv lönediskriminering. Det nu framlagda förslaget förutsätter nämligen att det finns ett annat arbete på samma arbetsplats som är lika eller likvärdigt. Lagstiftningen i USA mot kollektiv lönediskriminering har visat sig vara av stort värde som hjälpmedel att bekämpa könsrelaterade löneskillnader mellan större kollektiv av manliga och kvinnliga anställda. Eftersom den faktiska lönediskrimineringen av kvinnor huvudsakligen sker genom att kvinnodominerade yrken betalas sämre än

motsvarande yrkesgrupper där män dominerar är det, som framhålls i motionen, nödvändigt med regler som möjliggör uppvärdering av hela kollektiv.

Utskottet, som med det anförda tillstyrker motion A26, hemställer att regeringen skyndsamt återkommer med förslag till lagstiftning i ämnet.

dels att utskottets hemställan under 35 bort ha följande lydelse:

35. beträffande *kollektiv lönediskriminering m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A26 yrkandena 3 och 6 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

41. Lönestatistik och arbetsvärdering (mom. 36)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 54 börjar med "Med anledning" och på s. 55 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet instämmer i vad som anförs i motion A26 (v) om att en könsbaserad lönestatistik skulle vara ett viktigt instrument för att vidareutveckla diskussionen om hur mans- och kvinnodominerade arbetsuppgifter värderas. Av detta skäl bör enligt utskottets mening en bestämmelse införas i lagen att arbetsgivarens jämställdhetsplan skall innehålla könsbaserad lönestatistik.

Arbetets värde bestäms med en manlig norm som utgångspunkt, vilket leder till att kvinnors arbete konsekvent värderas lägre än likvärdiga arbetsuppgifter som traditionellt utförts av män. Såsom framhålls i motionen ger alltså tunga lyft och smutsigt arbete högre lön när de utförs inom verkstadsindustrin än när de förekommer inom sjukvården.

Utskottet tillstyrker med det anförda motion A26 i nu berörda delar. Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar. Motion A804 får anses tillgodosedd med utskottets ställningstagande medan motion A809 har annan inriktning och därför avstyrks av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 36 bort ha följande lydelse:

36. beträffande *lönestatistik och arbetsvärdering*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A26 yrkandena 7 och 9, med anledning av motion 1990/91:A804 yrkande 2 och med avslag på motion 1990/91:A809 yrkande 7 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 55 börjar med "Den nyss" och slutar med "behandlade delarna" bort ha följande lydelse:

Som understryks i centerns kommittémotion A31 är lika lön för lika eller likvärdigt arbete ett viktigt mål för jämställdhetsarbetet på arbetsmarknaden. Statistiken visar att mycket återstår att göra.

Utskottet anser att aktiva insatser måste göras för att påskynda arbetet att nå målet. Detta bör ske på det sätt som föreslås i motionen, nämligen genom att arbetsmarknadens parter åläggs att årligen till JämO redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att nå målet. Genom en sådan ordning skulle statsmakterna kunna påskynda arbetet.

Utskottet tillstyrker alltså motion A31 i nu berört hänseende. Motion A26 i motsvarande del får anses tillgodosedd med vad utskottet anfört.

dels att utskottets hemställan under 37 bort ha följande lydelse:

37. beträffande *JämOs roll i lönefrågor*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 13 och med anledning av motion 1990/91:A26 yrkande 8 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

43. JämOs roll i lönefrågor (mom. 37)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 55 börjar med "Den nyss" och slutar med "behandlade delarna" bort ha följande lydelse:

Utskottet instämmer i vänsterpartiets uppfattning enligt motion A26 om angelägenheten av att JämO för ut frågan om arbetsvärdering till en bred samhällelig diskussion. Därvid kommer en könsbaserad lönestatistik att vara ett värdefullt underlag. Utskottet anser liksom vänsterpartiet att JämOs instruktion bör ses över. Av den bör framgå att JämO har ansvar för att aktivt övervaka lönediskriminering på hela arbetsmarknaden inkl. den kollektivavtalsreglerade delen, och att JämO skall vidareutveckla diskussionen om ett nytt arbetsvärderingssystem.

Med det anförda tillstyrks motion A26 i motsvarande del. Motion A31, i berörd del, får anses tillgodosedd med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 37 bort ha följande lydelse:

37. beträffande *JämOs roll i lönefrågor*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A26 yrkande 8 och med anledning av motion 1990/91:A31 yrkande 13 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

44. 19 § jämställdhetslagen (mom. 38)

1990/91:AU17

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 56 börjar med "Utskottet ansluter" och slutar med "mot 'påtagligt'" bort ha följande lydelse:

Som framhålls i folkpartiet liberalernas motion A25 är arbetsgivarens fördelning av arbetsuppgifter av central betydelse inte minst från lönediskrimineringssynpunkt. Enligt nu gällande lag och enligt lagförslaget föreligger otillåten könsdiskriminering om arbetsgivaren behandlar en arbetstagare på ett uppenbart oförmånligt sätt jämfört med hur arbetstagare av motsatt kön behandlas. Utskottet delar uppfattningen i motionen att kravet på att behandlingen skall vara uppenbart oförmånligt innebär att det i de allra flesta fall är svårt att komma åt könsdiskriminerande arbetsledning. Av detta skäl bör det vara tillräckligt att arbetstagaren blivit oförmånligt behandlad jämfört med arbetskamrater av motsatt kön. Ordet "uppenbart" bör således utgå ur lagtexten.

Utskottet tillstyrker med det anförda motion A25 i angivet hänseende.

dels att utskottets hemställan under 38 bort ha följande lydelse:

38. beträffande 19 § jämställdhetslagen

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A25 yrkande 8 antar 19 § i det genom propositionen framlagda förslaget till jämställdhetslag med den ändringen att ordet "uppenbart" utgår,

45. 22 § jämställdhetslagen (mom. 39)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 58 börjar med "Sexuella trakasserier" och slutar med "motsvarande delar" bort ha följande lydelse:

Utredningens redovisningar och JämOs undersökning visar enligt utskottets mening att det är väl motiverat att stärka skyddet mot sexuella trakasserier. Utskottet delar uppfattningen i folkpartiet liberalernas motion A25 att sexuella trakasserier bör förbjudas i den mån trakasserierna direkt eller på ett påtagligt sätt påverkar arbetstagarens anställningsförhållanden. Motsvarande bör gälla trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.

Utskottet tillstyrker således motion A25 i denna del. Motionerna A26, A30, A31 och A32 i berörda delar får anses tillgodosedda med det anförda.

dels att utskottets hemställan under 39 bort ha följande lydelse:

39. beträffande 22 § jämställdhetslagen

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A25 yrkande 12 och med anledning av dels propositionen i motsvarande del, dels motionerna 1990/91:A26 yrkande 14, 1990/91:A30 yrkande 7,

1990/91:A31 yrkande 6 och 1990/91:A32 i motsvarande del antar 22 § i det genom propositionen framlagda förslaget till jämställdhetslag med den ändringen att första stycket skall ha följande lydelse:

1990/91:AU17

Otillåten könsdiskriminering skall även anses föreligga om arbetsgivaren utsätter arbetstagaren för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering om detta direkt eller på ett påtagligt sätt påverkar arbetstagarens anställningsförhållanden.

46. 22 § jämställdhetslagen (mom. 39)

Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 58 börjar med "Sexuella trakasserier" och slutar med "motsvarande delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet vill liksom centern i kommittémotionen A31 betona vikten av insatser för att komma till rätta med de problem som sexuella trakasserier mot kvinnor innebär. Utskottet anser liksom motionärerna att sådana trakasserier bör förbjudas även om de inte direkt påverkar arbetsvillkoren. Motion A31 tillstyrks således av utskottet. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 39 bort ha följande lydelse:

39. beträffande 22 § *jämställdhetslagen*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 6 och med anledning av dels propositionen i motsvarande del, dels motionerna 1990/91:A25 yrkande 12, 1990/91:A26 yrkande 14, 1990/91:A30 yrkande 7 och 1990/91:A32 i motsvarande del antar 22 § i det genom propositionen framlagda förslaget till ny jämställdhetslag med den ändringen att första stycket skall ha följande lydelse:

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.

47. 22 § jämställdhetslagen (mom. 39)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 58 börjar med "Sexuella trakasserier" och slutar med "motsvarande delar" bort ha följande lydelse:

Som framhålls i vänsterpartiets motion A26 är sexuella trakasserier ett dolt — men vanligt — problem för många kvinnor. Utskottet anser att lagens förbud bör avse ovälkomna krav på eller förslag om sexuellt tillmötesgående som är förenade med hot eller löften.

Utskottet tillstyrker således kravet i motion A26 om ett verkssamma-re förbud mot sexuella trakasserier. Regeringen bör skyndsamt åter-

komma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med det anförda.

1990/91:AU17

dels att utskottets hemställan under 39 bort ha följande lydelse:

39. beträffande 22 § jämställdhetslagen

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A26 yrkande 14 och med anledning av dels propositionen i motsvarande del, dels motionerna 1990/91:A25 yrkande 12, 1990/91:A30 yrkande 7, 1990/91:A31 yrkande 6 och 1990/91:A32 i motsvarande del ger regeringen till känna vad utskottet anför,

48. 22 § jämställdhetslagen (mom. 39)

Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 58 börjar med "Sexuella trakasserier" och slutar med "motsvarande delar" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets mening bör regeringens förslag i fråga om förbud mot sexuella trakasserier utvidgas till att även avse det fallet att en arbetsgivare utsätter en arbetstagare eller arbetssökande för sexuella trakasserier. Utskottet tillstyrker därmed miljöpartiet de grönas motion A30 i motsvarande del. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med det anförda.

dels att utskottets hemställan under 39 bort ha följande lydelse:

39. beträffande 22 § jämställdhetslagen

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A30 yrkande 7 och med anledning av dels propositionen i motsvarande del, dels motionerna 1990/91:A25 yrkande 12, 1990/91:A26 yrkande 14, 1990/91:A31 yrkande 6 och 1990/91:A32 i motsvarande del antar 22 § i det genom propositionen framlagda förslaget till ny jämställdhetslag med den ändringen att följande mening skall läggas till paragrafens första stycke:

En arbetsgivare får inte heller utsätta en arbetssökande eller en arbetstagare för sexuella trakasserier.

49. Påföljden för överträdelse av diskrimineringsförbuden (mom. 40)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 59 börjar med "Utskottet gör" och på s. 60 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Vid könsdiskriminering i samband med anställning kan endast allmänt (ideellt) skadestånd utdömas enligt nuvarande lag. I propositionen föreslås inte någon ändring i detta hänseende. Utskottet anser — och instämmer därvid med folkpartiet liberalerna i motion A25 — att

det av mer principiella skäl vore rimligt att domstolen på yrkande av den diskriminerade kunde ge denne rätt till den sökta tjänsten. En sådan ordning borde, i det fall arbetsgivaren inte vill ta emot denna person, förenas med en möjlighet att lösa arbetsgivaren från hans skyldighet att anställa arbetssökanden. Arbetsgivaren skall i sådant fall vara skyldig att betala skadestånd till den diskriminerade på motsvarande sätt som anges i 39 § anställningsskyddslagen.

Utskottet tillstyrker således motion A25 i nu behandlad del. Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 40 bort ha följande lydelse:

40. beträffande *påföljden för överträdelse av diskrimineringsförbuden*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A25 yrkande 10 och med anledning av motionerna 1990/91:A26 yrkande 12, 1990/91:A27 yrkande 6 och 1990/91:A31 yrkande 14 i motsvarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

50. Påföljden för överträdelse av diskrimineringsförbuden (mom. 40)

Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 59 börjar med "Utskottet gör" och slutar med "i fråga" och sedan på s. 60 fortsätter med "De nu" och slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser liksom centern i kommittémotionen A31 att skadestånden bör höjas för brott mot jämställdhetslagen. Eftersom det emellertid är svårt att tänka sig en nivå som avviker alltför mycket från nivån i andra mål bör förutom allmänt skadestånd även ekonomiskt skadestånd kunna komma i fråga. Detta skadestånd skall utges som kompensation för utebliven lön och andra utlägg. Skadeståndet bör maximeras till belopp motsvarande sex månadslöner.

Utskottet tillstyrker med det anförda motion A31 i denna del. Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med det anförda.

dels att utskottets hemställan under 40 bort ha följande lydelse:

40. beträffande *påföljden för överträdelse av diskrimineringsförbuden*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 14 i motsvarande del och med anledning av motionerna 1990/91:A25 yrkande 10, 1990/91:A26 yrkande 12 och 1990/91:A27 yrkande 6 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

51. Påföljden för överträdelse av diskrimineringsförbuden (mom. 40)

1990/91:AU17

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 59 börjar med "Utskottet gör" och på s. 60 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Det är enligt utskottets mening en brist i den nuvarande jämställdhetslagen att den som diskriminerats vid anställning inte har rätt att få den sökta tjänsten. Denna brist rättas inte till i det framlagda lagförslaget. Utskottet anser, liksom vänsterpartiet i motion A26, att lagen bör kompletteras med en regel om att arbetsgivaren vid fällande dom i ett diskrimineringsmål skall vara skyldig att anställa den person som inte fått det arbete som hon eller han sökt.

Utskottet tillstyrker således motion A26 i denna del. Regeringen bör snarast återkomma med förslag till lagstiftning i ämnet. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 40 bort ha följande lydelse:

40. beträffande *påföljden för överträdelse av diskrimineringsförbuden*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A26 yrkande 12 och med anledning av motionerna 1990/91:A25 yrkande 10, 1990/91:A27 yrkande 6 och 1990/91:A31 yrkande 14 i motsvarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

52. Rätten att få skriftlig uppgift (mom. 41)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 60 börjar med "Den nu" och slutar med "denna del" bort ha följande lydelse:

Enligt 21 § i det framlagda lagförslaget har en arbetssökande, som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till en utbildning för befordran rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om arten och omfattningen av utbildning, yrkeserfarenhet och andra jämförbara meriter hos den av motsatt kön som fick anställningen eller utbildningsplatsen. Utskottet anser liksom folkpartiet liberalerna i motion A25 att det är en brist att arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgift inte är förknippad med någon sanktionsregel. Utskottet tillstyrker därför motionen i motsvarande del. Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar.

dels att utskottets hemställan under 41 bort ha följande lydelse:

1990/91:AU17

41. beträffande *rätten att få skriftlig uppgift*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A25 yrkande 13 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

53. Nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen (mom. 42)

Anders G Högmark, Mona Saint Cyr och Erik Holmkvist (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 60 börjar med "Utskottet anser" och på s. 61 slutar med "motsvarande del" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets mening bör, såsom begärs i moderata samlingspartiets kommittémotion A23, frågan om skadeståndens utformning och vem det skall tillfalla övervägas av den tillänkta arbetsrättsliga utredningen.

Vad utskottet anför med anledning av motion A23 i denna del bör ges regeringen till känna. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden har annan inriktning och avstyrks följaktligen av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 42 bort ha följande lydelse:

42. beträffande *nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A23 yrkande 4 och med avslag på motionerna 1990/91:A25 yrkande 11, 1990/91:A26 yrkande 16, 1990/91:A30 yrkande 8 och 1990/91:A31 yrkande 14 i motsvarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

54. Nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen (mom. 42)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 60 börjar med "Utskottet anser" och på s. 61 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar den uppfattning som framförs i folkpartiet liberalernas motion A25. Det finns anledning att kraftigt höja skadeståndsbeloppen vid brott mot jämställdhetslagen. Det går självfallet inte att bestämma beloppen i själva lagen eftersom hänsyn måste tas till flera faktorer, däribland arbetsgivarens ekonomiska förhållanden. Ett belopp som för en arbetsgivare inte är särskilt kännbart kan för en annan kanske innebära risk för konkurs.

Utskottet, som således tillstyrker motion A25 i denna del, hemställer att riksdagen godkänner vad utskottet anför. Motionerna A26, A30

och A31, i berörda delar, får anses tillgodosedda med det anförda medan A23 har en annan inriktning och följaktligen avstyrks av utskottet.

1990/91:AU17

dels att utskottets hemställan under 42 bort ha följande lydelse:

42. beträffande *nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen* att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A25 yrkande 11, med anledning av motionerna 1990/91:A26 yrkande 16, 1990/91:A30 yrkande 8 och 1990/91:A31 yrkande 14 i motsvarande del samt med avslag på motion 1990/91:A23 yrkande 4 godkänner vad utskottet anför,

55. Nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen (mom. 42)

Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 60 börjar med "Utskottet anser" och på s. 61 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser liksom centern i kommittémotion A31 att skadestånden vid brott mot jämställdhetslagen måste höjas. Den nuvarande situationen där arbetsdomstolen mycket sällan dömer ut kännbara skadestånd leder till att många blir utan rimlig ersättning. Skadeståndet måste enligt utskottets mening ligga på en nivå som avskräcker från att bryta mot lagen.

Utskottet, som således tillstyrker motion A31 i denna del, hemställer att riksdagen godkänner vad utskottet anför. Motionerna A25, A26 och A30, i berörda delar, får anses tillgodosedda med det anförda medan A23 har en annan inriktning och följaktligen avstyrks av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 42 bort ha följande lydelse:

42. beträffande *nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen* att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 14 i motsvarande del, med anledning av motionerna 1990/91:A25 yrkande 11, 1990/91:A26 yrkande 16 och 1990/91:A30 yrkande 8 samt med avslag på motion 1990/91:A23 yrkande 4 godkänner vad utskottet anför,

56. Nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen (mom. 42)

Karl-Erik Persson (v) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 60 börjar med "Utskottet anser" och på s. 61 slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet kan konstatera att utredningen ansett att skadeståndsbeloppen i jämställdhetsmål måste höjas mycket kraftigt. Detta förslag har

inte godtagits av regeringen. Utskottet anser liksom vänsterpartiet i motion A26 och miljöpartiet de gröna i motion A30 att den nuvarande skadeståndsnivån gör det alltför lätt för arbetsgivaren att köpa sig fri från att tillämpa lagen. Av detta skäl måste utredningens förslag om högre skadestånd genomföras.

Utskottet, som således tillstyrker motionerna A26 och A30 i motsvarande delar, hemställer att riksdagen godkänner vad utskottet anfört. Motionerna A25 och A31, i berörda delar, får anses tillgodosedda med det anförda medan A23 har en annan inriktning och följaktligen avstyrks av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 42 bort ha följande lydelse:

42. beträffande *nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen*
att riksdagen med bifall till motionerna 1990/91:A26 yrkande 16 och 1990/91:A30 yrkande 8, med anledning av motionerna 1990/91:A25 yrkande 11 och 1990/91:A31 yrkande 14 i motsvarande del samt med avslag på motion 1990/91:A23 yrkande 4 godkänner vad utskottet anfört,

57. Dubbla processer (mom. 43)

Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 61 börjar med "Utskottet ser" och slutar med "berörda motionsyrkandet" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser inte att det finns några skäl att ändra i nu rådande ordning när det gäller möjligheten att parallellt driva ett besvärssärendet rörande tjänstetillsättning och ett mål om brott mot diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen. Utskottet är i denna fråga av samma uppfattning som miljöpartiet de gröna enligt motion A30 som således tillstyrks. Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga ändringar i förhållande till den nu framlagda propositionen.

dels att utskottets hemställan under 43 bort ha följande lydelse:

43. beträffande *dubbla processer*
att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A30 yrkande 9 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

58. Uppgiftsskyldighetens omfattning (mom. 44)

Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 62 börjar med "Utskottet ansluter" och slutar med "motsvarande del" bort ha följande lydelse:

Enligt regeringens förslag skall en arbetsgivare vara skyldig att på uppmaning av JämO lämna uppgifter om förhållanden i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn över

lagens efterlevnad. Utskottet ansluter sig till den uppfattning som framförs av miljöpartiet de gröna i motion A30 att även kollektivavtalsbundna arbetsgivare bör vara uppgiftsskyldiga och detta även beträffande förhållanden som JämO inte har tillsyn över.

Utskottet tillstyrker således motion A30 i denna del. Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar.

dels att utskottets hemställan under 44 bort ha följande lydelse:

44. beträffande *uppgiftsskyldighetens omfattning*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A30 yrkande 10 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

59. Jämställdhetsnämnden (mom. 45)

Anders G Högmark, Mona Saint Cyr och Erik Holmkvist (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 63 börjar med "Det förhållandet" och slutar med "motsvarande delar" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets uppfattning har regeringen intagit en inkonsekvent hållning i fråga om jämställdhetsnämnden genom att å ena sidan föreslå att den skall vara kvar men å andra sidan att sammansättning och övriga uppgifter inte skall lagregleras. Utskottet instämmer i moderata samlingspartiets kommittémotion A23 att sammansättningen och uppgifterna bör regleras i lag eftersom det är viktigt att det råder rättssäkerhet även på detta område.

Utskottet tillstyrker med det anförda motion A23 i berörd del. Regeringen bör snarast återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar. Motion A31 har annan inriktning och avstyrks därför i motsvarande del.

dels att utskottets hemställan under 45 bort ha följande lydelse:

45. beträffande *jämställdhetsnämnden*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A23 yrkande 5 och med avslag på motion 1990/91:A31 yrkande 15 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

60. Jämställdhetsnämnden (mom. 45)

Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 63 börjar med "Det förhållandet" och slutar med "motsvarande delar" bort ha följande lydelse:

Jämställdhetsnämnden har inte avgjort ett enda ärende sedan den inrättades. Därmed fyller den ingen funktion, vilket påpekats i cen-

terns motion A31. Den uppgift att utfärda vitesförelägganden som hittills ankommit på nämnden kan, såsom föreslås i motionen, föras över till JämO.

Utskottet tillstyrker således motion A31 i motsvarande del. Regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag till de lagändringar som föranleds av att nämnden avskaffas. Motion A23 har annan inriktning och avstyrks följaktligen i motsvarande del.

dels att utskottets hemställan under 45 bort ha följande lydelse:

45. beträffande *jämställdhetsnämnden*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 15 och med avslag på motion 1990/91:A23 yrkande 5 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

61. Könssammansättningen i AD i jämställdhetsmål m.m. (mom. 46)

Elver Jonsson (fp), Charlotte Branting (fp) och Anna Horn af Rantzen (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 64 börjar med "Utskottet står" och på s. 65 slutar med "berört hänseende" bort ha följande lydelse:

Kvinnors och mäns skilda erfarenheter leder till att de allmänt sett har skilda referensramar. Det kan visserligen sägas att både kvinnliga och manliga domare får förutsättas kunna göra sakliga och objektiva bedömningar av ett ifrågasatt handlande när jämställdhetslagens förbud mot könsdiskriminering skall tillämpas. Utskottet anser ändå att det vore av värde om domstolen i varje jämställdhetstvist bestod av både kvinnor och män.

Trots uppmaningar har arbetsmarknadens parter inte visat sig beredda att föreslå ledamöter och ersättare av båda könen till arbetsdomstolen. Det är således tydligt att det inte räcker med vädjanden till parterna. Av detta skäl anser utskottet, som därvid instämmer med folkpartiet liberalernas motion A25, att det behövs en lagreglering av domstolarnas sammansättning i mål enligt jämställdhetslagen. Detta bör ske, som föreslås i motionen, genom en regel i lagen om rättegången i arbetstvister av innebörd att det alltid skall delta domare av båda könen vid prövning av en tvist enligt jämställdhetslagen.

Utskottet tillstyrker med det anförda motion A25 i denna del. Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 46 bort ha följande lydelse:

46. beträffande *könssammansättningen i AD i jämställdhetsmål m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A25 yrkande 14 och med anledning av motionerna 1990/91:A26 yrkande 2, 1990/91:A27 yrkande 7, 1990/91:A31 yrkande 16 och 1990/91:A32 i

motsvarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

1990/91:AU17

62. Könssammansättningen i AD i jämställdhetsmål m.m. (mom. 46)

Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 64 börjar med "Utskottet vill" och på s. 65 slutar med "berört hänseende" bort ha följande lydelse:

Det är enligt utskottets mening tydligt att sammansättningen i AD har stor betydelse för jämställdhetsarbetet eftersom domstolen dömer i jämställdhetsmål. Kvinnors arbete och liv skiljer sig från mäns vilket ger skilda erfarenheter och skilda referensramar. Eftersom domstolen i dag domineras av män finns en stor risk att domstolen inte fattar de beslut som skulle ha fattats med en mer allsidig sammansättning.

Av detta skäl krävs, såsom framhålls i centerns kommittémotion A31, olika åtgärder i syfte inte bara att öka kvinnorepresentationen utan också för att förbättra domarutbildningen i stort. Särskilda insatser behövs för att öka domarnas kunskaper och medvetenhet i frågor som rör jämställdhet mellan kvinnor och män. Sådan utbildning finns i flera länder, t.ex. USA och Spanien, men saknas i Sverige. Enligt utskottets mening bör regeringen få i uppdrag att arbeta fram förslag till förbättringar av domarutbildningen i detta hänseende.

Utskottet tillstyrker med det anförda motion A31 i nu behandlad del. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 46 bort ha följande lydelse:

46. *beträffande könssammansättningen i AD i jämställdhetsmål m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 16 och med anledning av motionerna 1990/91:A25 yrkande 14, 1990/91:A26 yrkande 2, 1990/91:A27 yrkande 7 och 1990/91:A32 i motsvarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

63. Könssammansättningen i AD i jämställdhetsmål m.m. (mom. 46)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 64 börjar med "Utskottet står" och på s. 65 slutar med "berört hänseende" bort ha följande lydelse:

Utskottet kan inte godta att ADs sammansättning så ofta missgynnar kvinnor. Ser man till domstolens ordinarie ledamöter är endast 18 % kvinnor. Under tiden 1981–1990 avgjordes inte mindre än 24 % av målen enligt jämställdhetslagen av en helt manlig sammansättning.

Kvinnors och mäns liv och arbete skiljer sig fortfarande starkt åt. Det leder till att kvinnor och män har skilda erfarenheter, och de får därigenom skilda referensramar för sina värderingar. Som framhålls i vänsterpartiets motion A26 är det därför särskilt viktigt att mål enligt jämställdhetslagen avgörs av en domstol med jämn könsfördelning. Utskottet anser liksom motionärerna att detta bör regleras i jämställdhetslagen.

Utskottet tillstyrker med det anförda motion A26 i berörd del. Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag till erforderliga lagändringar. Övriga i sammanhanget behandlade motionsyrkanden får anses tillgodosedda med utskottets ställningstagande.

dels att utskottets hemställan under 46 bort ha följande lydelse:

46. *beträffande könssammansättningen i AD i jämställdhetsmål m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A26 yrkande 2 och med anledning av motionerna 1990/91:A25 yrkande 14, 1990/91:A27 yrkande 7, 1990/91:A31 yrkande 16 och 1990/91:A32 i motsvarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

64. Medelsanvisning till jämställdhetsombudsmannen (mom. 48)

Under förutsättning av bifall till reservation 31

Anders G Högmark, Mona Saint Cyr och Erik Holmkvist (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 65 börjar med "Utskottet har" och slutar med "motsvarande del" bort ha följande lydelse:

Utskottet har i det föregående uttalat sig för en utökad tillsyn från JämOs sida. Någon fullständig kontroll kan det dock inte bli tal om utan kontrollen bör ske genom stickprov. Trots detta anser utskottet att JämOs utökade tillsynsansvar måste åtföljas av utökade resurser. I enlighet med motion A23 (m) bör myndighetsanslaget räknas upp med 1 000 000 kr. i förhållande till regeringens förslag. Utskottet tillstyrker därför anslagsyrkandet i motion A23 (m).

dels att utskottets hemställan under 48 bort ha följande lydelse:

48. *beträffande medelsanvisning till jämställdhetsombudsmannen*

att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A23 yrkande 6 samt med anledning av propositionen i motsvarande del till *Jämställdhetsombudsmannen m.m.* för budgetåret 1991/92 under trettonde huvudtiteln anvisar ett reservationsanslag på 6 900 000 kr.,

65. Medelsanvisning till jämställdhetsåtgärder (mom. 49)

1990/91:AU17

Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 66 börjar med "Enligt utskottets" och slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet vill i likhet med centermotionen A31 betona vikten av utvecklingsarbete i frågor som rör våld mot kvinnor. Det av regeringen föreslagna projektet mot sådant våld syftar till att förbättra samarbetet mellan myndigheter på olika områden samt mellan dessa myndigheter och frivilliga organisationer. Med hänsyn till angelägenheten av detta projekt anser utskottet att denna delpost bör beräknas till 7 milj.kr. i stället för de av regeringen beräknade 5 milj.kr. Därmed möjliggörs också en bättre spridning av projektinsatserna över hela landet.

Utskottet tillstyrker därför yrkandet i motion A31 (c) vad gäller ett anslag på 15 369 000 kr. till särskilda jämställdhetsåtgärder. Motion A30 (mp) har en annan inriktning och avstyrks i motsvarande del av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 49 bort ha följande lydelse:

49. beträffande *medelsanvisning till jämställdhetsåtgärder*
att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A31 yrkande 5, med anledning av propositionen i motsvarande del samt med avslag på motion 1990/91:A30 yrkande 13 till *Särskilda jämställdhetsåtgärder* för budgetåret 1991/92 under trettonde huvudtiteln anvisar ett reservationsanslag på 15 369 000 kr.,

66. Medelsanvisning till jämställdhetsåtgärder (mom. 49)

Anna Horn af Rantzen (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 66 börjar med "Enligt utskottets" och slutar med "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet instämmer med motion A30 (mp) att det är naturligt att farhågorna är utbredda för att svenska kvinnor skulle få en relativt sett försämrad ställning genom ett närmande till EG. Regeringen avser att ställa 1 milj.kr. till förfogande för analys och informationsverksamhet i fråga om EG och kvinnor. Enligt utskottets uppfattning är behovet av sådan informationsverksamhet stort, och utskottet anser därför att man bör beräkna 3 milj.kr. för denna delpost.

Utskottet tillstyrker därför motion A30 (mp) i denna del. Motion A31 (c) har en annan inriktning och avstyrks i motsvarande del av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 49 bort ha följande lydelse:

49. beträffande *medelsanvisning till jämställdhetsåtgärder*
att riksdagen med bifall till motion 1990/91:A30 yrkande 13, med anledning av propositionen i motsvarande del samt med

avslag på motion 1990/91:A31 yrkande 5 till *Särskilda jämställdhetsåtgärder* för budgetåret 1991/92 under trettonde huvudtiteln anvisar ett reservationsanslag på 15 369 000 kr.,

1990/91:AU17

Särskilda yttranden

1. Intensifierade insatser (mom. 15)

Elver Jonsson (fp), Charlotte Branting (fp) och Anna Horn af Rantzien (mp) anför:

Det är enligt vår mening en rimlig målsättning att man skall uppnå 30 % kvinnor i statliga styrelser och nämnder till år 1992 och — om målet inte uppnås — då aktualisera lagstiftning. Vi vill i sammanhanget peka på att ovanstående målsättning även bör vara tillämplig på rådgivande arbetsgrupper inom det statliga området.

2. Åtgärder mot kvinnovåld (mom. 18)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anför:

I motionerna So288 (fp) och So306 (fp) redovisas folkpartiet liberalernas syn på kvinnojourernas riksorganisation m.m. Dessa motioner har nyligen behandlats av socialutskottet i betänkandet 1990/91:SoU12. Vi hänvisar till dessa motioner.

1 Förslag till

Jämställdhetslag

Härigenom föreskrivs följande.

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (*jämställdhet i arbetslivet*).

Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

Samverkan

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås.

De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

Aktiva åtgärder

Målinriktat jämställdhetsarbete

3 § Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter meddelas i 4–11 §§.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

5 § Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren skall verka för att inte någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller för trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.

Rekrytering m. m.

7 § Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

8 § Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning

mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Jämställdhetsplan

10 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

Denna skyldighet gäller dock inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

11 § En jämställdhetsplan enligt 10 § skall innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som är behövliga på arbetsplatsen och ange vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

Kollektivavtal

12 § I vart och ett av de hänseenden som anges i 4–11 §§ får andra regler fastställas i kollektivavtal som har ingåtts eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

13 § En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i 12 §, får tillämpa avtalet också på en arbetstagare eller arbetssökande som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i ett arbete som avses med avtalet eller söker ett sådant arbete.

14 § Vid bedömningen av vad som enligt 4–11 §§ åligger en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal enligt 12 § skall hänsyn tas till kollektivavtal i jämförbara förhållanden.

Förbud mot könsdiskriminering

Direkt och indirekt könsdiskriminering

15 § Med könsdiskriminering avses i denna lag att någon missgynnas under sådana omständigheter att missgynnandet har ett direkt eller indirekt samband med den missgynnades könstillhörighet.

Könsdiskriminering är otillåten i den utsträckning som framgår av 16–20 §§.

Anställning m. m.

16 § Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare vid anställning eller befordran eller utbildning för befordran utser någon framför någon annan av motsatt kön, fastän den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen.

Detta gäller dock inte om arbetsgivaren kan visa

1. att beslutet inte vare sig direkt eller indirekt har samband med den missgynnades könstillhörighet,

2. att beslutet är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet, eller

3. att det är berättigat av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

17 § Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när arbetsgivaren vid anställning eller befordran eller utbildning för befordran utser någon framför någon annan av motsatt kön som har likvärdiga sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen, om det är sannolikt att syftet med arbetsgivarens beslut är att missgynna någon på grund av hans eller hennes kön.

Detta gäller dock inte när förhållandena är sådana som anges i 16 § andra stycket 2 eller 3.

Anställningsvillkor

18 § Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare tillämpar lägre lön eller annars sämre anställningsvillkor för en arbetstagare än dem som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt kön, när de utför arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt på arbetsmarknaden.

Detta gäller dock inte, om arbetsgivaren kan visa att de olika anställningsvillkoren beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte vare sig direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

Arbetsledning

19 § Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare leder och fördelar arbetet på ett sådant sätt att en arbetstagare blir uppenbart oförmånligt behandlad i jämförelse med arbetstagare av motsatt kön.

Detta gäller dock inte, om arbetsgivaren kan visa att förhållandena är sådana som anges i 16 § andra stycket.

Uppsägning, omplacering m. m.

20 § Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare säger upp ett anställningsavtal, omplacerar, permitterar eller avskedar någon eller genomför en annan jämförlig åtgärd till skada för en arbetstagare av det ena könet, om åtgärden direkt eller indirekt har samband med arbetstagarens könstillhörighet.

Detta gäller dock inte när förhållandena är sådana som sägs i 16 § andra stycket 2 eller 3.

Uppgift om meriter

21 § En arbetssökande, som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till en utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om arten och omfatt-

ningen av utbildning, yrkeserfarenhet och andra jämförbara meriter i fråga om den av motsatt kön som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

1990/91:AU17
Bilaga

Förbud mot trakasserier

22 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för trakasserier på grund av att arbetstagaren har avvisat arbetsgivarens sexuella närmanden eller anmält arbetsgivaren för könsdiskriminering.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivare.

Skadestånd och andra påföljder

Ogiltighet

23 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det föreskriver eller medger sådan könsdiskriminering som är otillåten enligt 16–20 §§.

24 § Diskrimineras en arbetstagare på något sätt som är otillåtet enligt 18–20 §§ genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren eller genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall bestämmelsen eller rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Vad som nu har sagts gäller inte när 23 § är tillämplig.

Skadestånd

25 § Om könsdiskriminering sker genom att arbetsgivaren på något sätt som är otillåtet enligt 16 eller 17 § utser någon eller några framför en eller flera av motsatt kön, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den eller de diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om flera diskriminerade i ett sådant fall begär skadestånd, skall skadeståndet bestämmas som om bara en av dem hade blivit diskriminerad samt delas lika mellan dem.

26 § Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är otillåtet enligt 18–20 §§, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

27 § Om en arbetstagare utsätts för trakasserier som avses i 22 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som trakasserierna innebär.

28 § Om det är skäligt, kan skadestånd enligt 25, 26 eller 27 § sättas ned eller helt falla bort.

Andra påföljder

29 § För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt ett sådant kollektivavtal som avses i 12 § skall tillämpas vad som sägs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Tillsynen av lagens efterlevnad

1990/91:AU17

Bilaga

30 § För att se till att denna lag efterlevs skall det finnas en jämställdhetsombudsman och en jämställdhetsnämnd.

Jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden utses av regeringen.

Jämställdhetsombudsmannen

31 § Jämställdhetsombudsmannen skall i första hand söka förmå arbetsgivare att frivilligt följa föreskrifterna i denna lag.

Ombudsmannen skall också i övrigt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet.

Jämställdhetsnämnden

32 § Jämställdhetsnämnden har till uppgift att pröva frågor om vitesföreläggande enligt 35 § och överklaganden enligt 42 §.

Uppgiftsskyldighet

33 § En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av jämställdhetsombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 30 §.

Föreläggande av vite

34 § Om arbetsgivaren inte rättar sig efter en uppmaning enligt 33 §, får jämställdhetsombudsmannen vid vite förelägga arbetsgivaren att göra det.

35 § En arbetsgivare som inte följer en föreskrift som anges i 4–11 §§ kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant föreläggande meddelas av jämställdhetsnämnden på framställning av jämställdhetsombudsmannen.

Ombudsmannen skall i framställningen ange vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Handläggningen

36 § Arbetsgivaren skall föreläggas att, vid påföljd att ärendet ändå kan komma att avgöras, inom en viss tid yttra sig över ombudsmannens framställning enligt 35 § och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som nämnden behöver för sin prövning.

37 § Jämställdhetsnämnden skall se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver.

När det behövs skall nämnden låta komplettera utredningen. Överflödiga utredning får avvisas.

Muntlig förhandling

38 § Ärenden om vitesföreläggande enligt 35 § avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

39 § Till en förhandling enligt 38 § skall jämställdhetsombudsmannen och arbetsgivaren kallas.

Nämnden får vid vite förelägga arbetsgivaren eller arbetsgivarens ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Ärendenas avgörande

40 § Ett ärende om vitesföreläggande enligt 35 § får avgöras, även om arbetsgivaren inte yttrar sig i ärendet eller inte medverkar till utredningen eller om arbetsgivaren uteblir från en muntlig förhandling.

41 § Jämställdhetsnämnden får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande enligt 35 § ålägga arbetsgivaren att vidta andra åtgärder än sådana som jämställdhetsombudsmannen har begärt, om dessa åtgärder inte är uppenbart mera betungande för arbetsgivaren.

I åläggandet skall nämnden ange hur och inom vilken tid arbetsgivarens åtgärder skall påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut skall avfattas skriftligen och delges arbetsgivaren.

Överklagande m. m

42 § Jämställdhetsombudsmannens beslut om vitesföreläggande enligt 34 § får överklagas hos jämställdhetsnämnden.

I sådana överklagningsärenden tillämpas 35–41 §§.

43 § Jämställdhetsnämndens beslut enligt denna lag får inte överklagas.

44 § Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av jämställdhetsombudsmannen.

Rättegången i diskrimineringstvister

Tillämpliga regler

45 § Mål om tillämpningen av 15–20 och 22–28 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos.

Andra stycket gäller också vid tillämpningen i en tvist om 15–20 och 22–28 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Rätt att föra talan

46 § I en tvist enligt 45 § får jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande, om den enskilde medger det och om ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl för det.

Sådan talan förs vid arbetsdomstolen.

47 § När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får

jämställdhetsombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Vad som i den nämnda lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången skall tillämpas också när ombudsmannen för talan.

1990/91:AU17

Bilaga

Gemensam handläggning

48 § När flera arbetstagare eller arbetssökande väcker skadeståndstalan mot samme arbetsgivare och arbetsgivaren menar att skadeståndet skall delas mellan dem enligt 25 § andra stycket, skall målen på arbetsgivarens begäran handläggas i samma rättegång.

49 § Har talan väckts vid skilda domstolar, skall handläggningen ske hos arbetsdomstolen, om något av målen hör dit. Annars skall handläggningen ske hos den tingsrätt där talan först väcktes eller, om talan väcktes samtidigt vid skilda tingsrätter, den tingsrätt som arbetsgivaren väljer.

50 § Mål som har väckts vid någon annan domstol än den där den gemensamma handläggningen skall ske skall lämnas över dit.

Beslut att lämna över mål får inte överklagas.

51 § Har flera väckt talan vid samma domstol, tillämpas 48 §, om målen inte ändå handläggs gemensamt med stöd av någon annan lag.

52 § Handläggningen av ett mål om skadestånd enligt 25 § skall på begäran av arbetsgivaren skjutas upp, i den mån det behövs för att målet skall kunna handläggas gemensamt med någon annan sådan skadeståndstalan som redan har väckts eller kan komma att väckas.

Talan om skadestånd enligt 25 § med anledning av ett beslut om tjänstetillsättning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan beslutet i fråga om tjänstetillsättningen har vunnit laga kraft.

Preskription m. m.

53 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

54 § I fråga om någon annan talan än som avses i 53 § skall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

En sådan skadeståndstalan som avses i 25 § får dock inte väckas senare än åtta månader efter diskrimineringen. När en organisation har försuttit denna tid kan den som är eller har varit medlem i organisationen väcka talan inom två månader efter det att åttamånaderstiden har löpt ut.

55 § I fråga om en skadeståndstalan med anledning av ett beslut om tjänstetillsättning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning, räknas tidsfristerna enligt 54 § från den dag då beslutet i fråga om tjänstetillsättningen vann laga kraft.

56 § Talan som förs av jämställdhetsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetssökande.

1990/91:AU17
Bilaga

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1992, då lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet skall upphöra att gälla.

2 Förslag till

Lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

1990/91:AU17

Bilaga

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 20 och 21 §§ sekretesslagen (1980:100)¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap.

20 §

Sekretess gäller hos domstol i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 7, 8, 11 och 13 kap. lagen (1976:600) om offentlig anställning och 2—5 och 8 §§ lagen (1979:118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet samt i mål om kollektivavtal för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon honom närstående lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

Sekretess gäller hos domstol i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 7, 8, 11 och 13 kap. lagen (1976:600) om offentlig anställning och 15—20 och 22—28 §§ jämställdhetslagen (1991:000) samt i mål om kollektivavtal för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon honom närstående lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

21 §

Sekretess gäller i ärende hos jämställdhetsombudsmannen eller jämställdhetsnämnden enligt lagstiftningen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

Sekretess gäller i ärende hos jämställdhetsombudsmannen eller jämställdhetsnämnden enligt jämställdhetslagen (1991:000) för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

Sekretess gäller hos ombudsmannen och nämnden mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1986:442) mot etnisk diskriminering för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1992.

Äldre föreskrifter skall fortfarande gälla i fråga om uppgifter som hänför sig till mål och ärenden enligt lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

¹ Omtryckt 1989:713.

3 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1976:600) om offentlig anställning

1990/91:AU17

Bilaga

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:600) om offentlig anställning¹

dels att i 10 kap. 4 § ordet "lantbruksstyrelsens" skall bytas ut mot "statens jordbruksverks",

dels att 11 kap. 3 § skall ha följande lydelse.

11 kap.

3 §

Arbetstagare, som har rätt till statlig pension men ej har uppnått den ålder då han äger avgå med ålderspension, får ej avskedas enligt 1 eller 2 §, om han har begått brottet eller tjänsteförseelsen under inflytande av själslig abnormitet som avses i 33 kap. 2 § brottsbalken och han lämpligen kan förflyttas eller annars omplaceras till annan anställning som är förenad med sådan pensionsrätt.

En arbetstagare, som har rätt till statlig pension men inte har uppnått den ålder då han får avgå med ålderspension, får inte avskedas enligt 1 eller 2 §, om han har begått brottet eller tjänsteförseelsen under inflytande av sådan själslig abnormitet som avses i 30 kap. 6 § brottsbalken och han lämpligen kan förflyttas eller annars omplaceras till någon annan anställning som är förenad med sådan pensionsrätt.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1991.

¹ Lagen omtryckt 1987:1000.

Innehållsförteckning

<i>Sammanfattning</i>	1
<i>Propositionerna</i>	3
<i>Motionerna</i>	3
Motioner från allmänna motionstiden 1990/91	3
Motioner väckta med anledning av proposition 1990/91:113 (Ny jämställdhetslag, m.m.)	7
<i>Utskottet</i>	12
Inledning	12
Förutsättningar, mål och medel i jämställdhetspoliti- ken	12
Ett internationellt perspektiv	15
Kvinnor och ekonomi	19
Kvinnors villkor i arbetslivet	21
Arbetsmiljö	21
Regional utveckling	25
Statsförvaltningen	27
Jämställdhet och föräldraledighet	28
Utbildning	29
Kvinnorepresentation	31
Våld mot kvinnor	33
Jämställdhetsarbetets organisation	35
En ny jämställdhetslag	36
Bakgrund	36
Jämställdhetslagens ändamål och omfattning	38
Könsneutralitet	40
Aktiva åtgärder	41
Jämställdhetsplaner	43
Kollektivavtal m.m.	46
Förbud mot könsdiskriminering	48
Könsdiskriminering vid anställning	49
Lönediskriminering	50
Diskriminering vid arbetsledning	56
Förbud mot trakasserier	56
Påföljder m.m.	58
Skadeståndsnivåer m.m.	60
Överklagande och skadeståndstalan	61
Jämställdhetsombudsmannen	61
Jämställdhetsnämnden	62
Arbetsdomstolens sammansättning	63
Återstående delar av lagförslaget	65
Anslagsfrågor	65
Jämställdhetsombudsmannen m.m.	65
Särskilda jämställdhetsåtgärder	66
Bidrag till kvinnoorganisationernas centrala verk- samhet	66

Hemställan	67	1990/91:AU17
<i>Reservationer</i>	72	
1. Förutsättningarna för jämställdhet (mom. 1) (m)	72	
2. Förutsättningarna för jämställdhet (mom. 1) (fp)	73	
3. Förutsättningarna för jämställdhet (mom. 1) (c, mp) .	74	
4. Betydelsen av offentlig—privat regi ur jämställdhets- synpunkt (mom. 2) (m, fp, c)	74	
5. EGs betydelse för kvinnorna (mom. 3) (v)	75	
6. Kvinnopolitiskt perspektiv på ekonomin (mom. 4) (v, mp)	76	
7. Arbetsvärdering (mom. 5) (fp, c)	77	
8. Kvinnors arbetsmiljö (mom. 7) (fp)	77	
9. Kvinnors arbetsmiljö (mom. 7) (c, mp)	78	
10. Kvinnors arbetsmiljö (mom. 7) (v)	79	
11. Kvinnors företagande och regional balans (mom. 9) (c, mp)	80	
12. Statliga cheftjänster (mom. 11) (fp, mp)	80	
13. Jämställdhet och föräldraledighet för män (mom. 12) (fp)	81	
14. Jämställdhet i utbildningen (mom. 13) (c, mp)	81	
15. Könsfördelningen i länsstyrelsernas styrelser (mom. 14) (v, mp)	82	
16. Parlamentariskt inflytande (mom. 21) (m, fp, c)	82	
17. Lagens tillämpningsområde (mom. 22) (fp)	83	
18. Lagens tillämpningsområde (mom. 22) (c)	83	
19. Lagens tillämpningsområde (mom. 22) (v)	84	
20. Lagens tillämpningsområde (mom. 22) (mp)	85	
21. 1 § andra stycket jämställdhetslagen (mom. 23) (c) ..	85	
22. Jämställdhetslagens syfte (mom. 24) (c)	86	
23. Arbetsmiljöer som domineras av arbetstagare av motsatt kön (mom. 25) (v, mp)	86	
24. Skyldighet att anställa arbetssökande som tillhör det underrepresenterade könet (mom. 26) (v, mp)	86	
25. Ökat antal kvinnor i maktpositioner (mom. 27) (mp)	87	
26. 10 och 11 §§ jämställdhetslagen (mom. 28) (m)	88	
27. 10 och 11 §§ jämställdhetslagen (mom. 28) (c)	88	
28. Redovisning av jämställdhetsarbetet (mom. 29) (m) .	89	
29. Jämställdhetsplaner och dispositivitet (mom. 30) (v)	89	
30. Jämställdhetsplaner och dispositivitet (mom. 30) (mp)	90	
31. Kollektivavtal och dispositivitet (mom. 31) (m)	90	
32. Kollektivavtal och dispositivitet (mom. 31) (fp)	91	
33. Kollektivavtal och dispositivitet (mom. 31) (c)	92	
34. Kollektivavtal och dispositivitet (mom. 31) (v)	93	
35. 12—14 §§ jämställdhetslagen (mom. 32) (fp)	93	
36. 12—14 §§ jämställdhetslagen (mom. 32) (c)	94	

37. 12—14 §§ jämställdhetslagen (mom. 32) (v)	94
38. 12—14 §§ jämställdhetslagen (mom. 32) (mp)	94
39. 18 § jämställdhetslagen (mom. 34) (fp, v)	95
40. Kollektiv lönediskriminering (mom. 35) (v)	95
41. Lönestatistik och arbetsvärdering (mom. 36) (v)	96
42. JämOs roll i lönefrågor (mom. 37) (c)	97
43. JämOs roll i lönefrågor (mom. 37) (v)	97
44. 19 § jämställdhetslagen (mom. 38) (fp)	98
45. 22 § jämställdhetslagen (mom. 39) (fp)	98
46. 22 § jämställdhetslagen (mom. 39) (c)	99
47. 22 § jämställdhetslagen (mom. 39) (v)	99
48. 22 § jämställdhetslagen (mom. 39) (mp)	100
49. Påföljden för överträdelse av diskrimineringsförbu-	
den (mom. 40) (fp)	100
50. Påföljden för överträdelse av diskrimineringsförbu-	
den (mom. 40) (c)	102
51. Påföljden för överträdelse av diskrimineringsförbu-	
den (mom. 40) (v)	102
52. Rätten att få skriftlig uppgift (mom. 41) (fp)	102
53. Nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen	
(mom. 42) (m)	103
54. Nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen	
(mom. 42) (fp)	103
55. Nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen	
(mom. 42) (c)	104
56. Nivån på skadestånden enligt jämställdhetslagen	
(mom. 42) (v, mp)	104
57. Dubbla processer (mom. 43) (mp)	105
58. Uppgiftsskyldighetens omfattning (mom. 44) (mp) ..	105
59. Jämställdhetsnämnden (mom. 45) (m)	106
60. Jämställdhetsnämnden (mom. 45) (c)	106
61. Könssammansättningen i AD i jämställdhetsmål	
m.m. (mom. 46) (fp, mp)	107
62. Könssammansättningen i AD i jämställdhetsmål	
m.m. (mom. 46) (c)	108
63. Könssammansättningen i AD i jämställdhetsmål	
m.m. (mom. 46) (v)	108
64. Medelsanvisning till jämställdhetsombudsmannen	
(mom. 48) (m)	109
65. Medelsanvisning till jämställdhetsåtgärder (mom.	
49) (c)	110
66. Medelsanvisning till jämställdhetsåtgärder (mom.	
49) (mp)	110
<i>Särskilda yttranden</i>	111
1. Intensifierade insatser (mom. 15) (fp, mp)	111
2. Åtgärder mot kvinnovåld (mom. 18) (fp)	111
<i>Bilaga. Propositionens lagförslag</i>	112