

Nr 1550

av herr Helén m. fl.
om lagstiftning mot könsdiskriminering.

I motionen föreslås att riksdagen beslutar om lagstiftning mot könsdiskriminering. Innehållet i en sådan lag skisseras. Utdrag ur nu gällande lag mot könsdiskriminering m. m. på den amerikanska arbetsmarknaden bifogas som *bilaga 2* till motionen. I *bilaga 1* anges också riktlinjer för en motsvarande svensk lagstiftning, utvidgad till att avse även utbildningsområdet.

I motionen föreslås vidare, att nu gällande svenska lagstiftning mot rasdiskriminering i serviceinrättningar m. m. utvidgas till att även gälla könsdiskriminering.

I det fortsatta arbetet på ett bättre skydd i grundlagen för mänskliga friheter och rättigheter kommer folkpartiet att arbeta för en grundlagsbestämmelse mot könsdiskriminering. Ett sådant förslag fanns med i det utkast till kapitel 2 i regeringsformen som framlades från vårt håll 1973.

I en omfattande partimotion till 1973 års riksdag (1973:850) presenterade folkpartiet ett samlat handlingsprogram för rättvisa åt kvinnorna. Det innefattade en rad väsentliga reformkrav på utbildnings-, arbetslivets, familje- och socialpolitikens och samhällsplaneringens områden; allt i syfte att motverka diskriminering på grund av kön. I motionen framställdes ännu en gång det av folkpartiet sedan 1970 varje år framförda förslaget om lagstiftning mot könsdiskriminering.

Folkpartiet kommer att i riksdagen med oförminskad styrka driva de i 1973 års partimotion aktualiserade frågorna. I föreliggande partimotion vill folkpartiet med eftertryck framhålla kravet på omedelbara åtgärder för att få till stånd en lag mot könsdiskriminering. Varken regeringen eller dess delegation för jämställdhet mellan män och kvinnor har ännu utträttat något synbart för att åstadkomma en sådan lagstiftning. Det enda som hänt är att man, efter en rad påstötningar från vårt håll, i december 1973 ställde i utsikt att man skall ta del av utländska erfarenheter. Det är ett framsteg, men enligt vår uppfattning får frågan om lagstiftning mot könsdiskriminering nu inte förhalas längre.

Lagskydd mot könsdiskriminering kan tänkas i flera sammanhang. En bestämmelse mot könsdiskriminering bör intagas i grundlagens fri- och rättighetsförklaring. I det utkast till kap. 2 i regeringsformen som framlades från vårt håll i samband med grundlagsreformen 1973 ingick en sådan bestämmelse. Vi avser att fullfölja detta krav i det nu påbörjade utredningsarbetet om ett bättre grundlagsskydd för friheter och rättig-

heter.

Det mest trängande området för lagskydd mot könsdiskriminering är givetvis arbetslivet. Men även på utbildningens område kan fall av diskriminering på grund av kön förekomma. I sammanhanget bör erinras om redan befintlig författning om förbud mot köns- eller åldersdiskriminering vid tillsättning av statlig tjänst eller i fråga om tillträde till kompetensgrundande utbildning (SFS 1973:279).

Den traditionella uppdelningen av den svenska arbetsmarknaden i manliga och kvinnliga yrken är ett av de allvarligaste hindren för jämlikhet mellan män och kvinnor och för individuell valfrihet. De kvinnliga yrkena ger i regel lägre status, lägre lön, mindre inflytande och sämre framtidsmöjligheter och har inte sällan karaktären av underordnade och uppässande befattningar i förhållande till de manliga yrkesutövarna inom samma område. Det är helt klart att denna uppdelning inte motsvaras av skillnader mellan män och kvinnor beträffande personlig lämplighet.

Denna diskriminering riskerar vi att få behålla mycket länge om inte krafttag tas för att påskynda utvecklingen mot större jämlikhet mellan könen. Det visar bl. a. statistiken över ungdomens val av yrkesutbildning, som fortfarande är skrämmande traditionellt. Detta har givetvis många förklaringar. En av dessa torde vara, att de ungdomar som överväger ett okonventionellt yrkesval har anledning att befara att de utsätts för en diskriminerande behandling när de kommer ut på arbetsmarknaden.

De åtgärder, som vidtas inom yrkesvägledning, arbetsförmedling och omskolning i syfte att underlätta yrkesval med hänsyn till individuella faktorer, bör fortsättas och förstärkas. Likaså bör skolundervisningen i ökad utsträckning uppmärksamma könsrollsfrågorna och ge aktuell information och tillfälle till diskussion. Enligt vår mening går emellertid utvecklingen i riktning mot rättvisa åt kvinnorna alltför långsamt. Därför bör nya metoder övervägas. Dit hör lagstiftning mot könsdiskriminering.

Lagen skall förhindra arbetsgivare eller förening av arbetsgivare att vid erbjudande av arbete eller vid anställande av arbetstagare uppställa villkor, som diskriminerar arbetstagare i förhållande till annan arbetstagare på grund av kön. Den skall också förbjuda sådan åtgärd mot arbetstagare under anställningen. Lagen skall vidare förhindra att sådana diskriminerande villkor intas i anställningsavtal eller i kollektivavtal.

Arbetsgivare eller förening av arbetsgivare som uppställt sådana villkor eller företagit könsdiskriminerande åtgärd skall kunna åläggas att frånträda dem och förbjudas att fortsätta med att uppställa sådana villkor eller vidtaga sådana åtgärder. Det bör också vara möjligt att förena åläggande eller förbud med vite. Vidare bör den som inte efterkommer lagen kunna dömas att ersätta skada som en person lidit genom könsdiskrimineringen. Ett utkast till riktlinjer för en sådan lagstiftning fogas som bilaga 1 till denna motion.

I USA finns sedan 1964 en lagstiftning mot rasdiskriminering m. m. som även innefattar förbud mot könsdiskriminering på arbetsmarknaden. Där har också inrättats en särskild kommission, Equal Employment

Opportunities Commission, som har till uppgift att ta emot anmälningar, undersöka dessa, bedriva förlikningsförhandlingar och, om så erfordras, driva frågorna vidare till domstol. Den har uppnått konkreta resultat, som t. ex. innebär att diskriminerade kvinnor fått ut stora lönebelopp i efterskott.

Genom en lagändring 1972 fick kommissionen vidgade befogenheter. Den kan nu utan anmälan från enskilda själv ta initiativ för att granska företagens personalpolitik och kräva redovisning av vad de gör för att undvika diskriminering med hänsyn till kön, ras etc.

För att i någon mån belysa den amerikanska lagstiftningen mot diskriminering på arbetsmarknaden bifogas en översättning av delar av den amerikanska lagtexten i nu gällande lydelse (bilaga 2).

Det bör vidare nämnas att den engelska regeringen under hösten 1973 föreslog en liknande lag ("Equal Opportunities for Men & Women" – Government proposals for legislation). För närvarande bearbetas remissmaterialet. Även det engelska systemet förutsätter inrättande av en särskilt övervakande m. m. kommission ("The Equal Opportunities Commission").

En svensk lag måste naturligtvis anpassas till svenska förhållanden samt – beträffande forumregler och övriga processuella bestämmelser till befintliga och aviserade nya regler på arbetsrättens område, bl. a. reglerna för handläggning enligt lagen om anställningsskydd.

Den som anser sig diskriminerad vid t. ex. sökande av anställning, vid befordran eller i lönesättningen skall kunna åberopa lagen. I första hand torde här, liksom vid andra arbetsrättsliga tvister, arbetstagaren företrädas av sin fackliga organisation. Det bör även vara möjligt att erhålla rättshjälp i sådana angelägenheter efter den ären 1972 och 1973 beslutade rättshjälpsreformen. Enligt denna skall rättshjälp också kunna utgå i form av offentligt biträde. Det bör innebära att oorganiserade arbetstagare eller arbetstagare som av andra skäl inte företrädes av en facklig organisation i mål enligt lagen om könsdiskriminering får en principiell rätt till offentligt biträde i sådana mål.

I likhet med det amerikanska systemet bör övervägas formerna för en instans – en kommission eller en ombudsmannainstitution av typ KO, NO, JO eller liknande – till vilken den enskilde kan vända sig med sina klagomål. Denna instans skall kunna ta initiativ till förlikningsförhandlingar och, om dessa inte ger resultat, föra frågan vidare till den domstol som kan komma att handlägga dessa frågor. Självfallet skall vederbörande instans/institution ges befogenhet att verka mot diskriminering även i andra fall och på eget initiativ granska t. ex. företagets personalpolitik från denna utgångspunkt.

Utöver lagstiftning angående könsdiskriminering bör också nu gällande lag mot rasdiskriminering, som framför allt gäller serviceinrättningar av skilda slag, utvidgas till att gälla även förbud mot könsdiskriminering. Detta torde kunna ske genom en relativt enkel lagändring.

På vederbörande utskott torde få ankomma att utarbeta erforderlig lagtext enligt de riktlinjer som ovan nämnts och som punktvis redovisas i särskild bilaga.

Med hänvisning till vad som ovan anförts hemställer vi

1. att riksdagen antar en lag mot könsdiskriminering i arbetslivet enligt de riktlinjer som angivits i motionen,
2. att riksdagen beslutar att gällande lagstiftning mot rasdiskriminering utvidgas till att gälla även könsdiskriminering.

Stockholm den 26 januari 1974

GUNNAR HELÉN (fp)

ERIC ENLUND (fp)

KARL ERIK ERIKSSON (fp)
i Arvika

INGEMAR MUNDEBO (fp)

OLA ULLSTEN (fp)

ANDERS JONSSON (fp)
i Mora

INGEGÄRD FRÆNKEL (fp)

SVEN GUSTAFSON (fp)
i Göteborg

CECILIA NETTELBRANDT (fp)

ROLF WIRTÉN (fp)

Bilagor:

1. Riktlinjer för en lagstiftning om lag mot könsdiskriminering.
2. Utdrag ur gällande amerikansk lagtext angående förbud mot diskriminering på arbetsmarknaden (i svensk översättning).

*Bilaga 1***Riktlinjer för en lagstiftning om lag mot könsdiskriminering**

1. Den skyddade personkretsen: Alla arbetssökande och arbetstagare; personer inför och i utbildning.
2. Tillämplighet: Vid och inför alla anställningsförhållanden och därtill knutna villkor, alla former av ersättning, befordringsfrågor, arbetsbeskrivningar; tillträde till kompetensgrundande utbildning etc.
3. Arbetsgivarsidan: Alla arbetsgivare eller föreningar av arbetsgivare.
4. Utbildningsområdet: Alla former av utbildning; alla nivåer.
5. Förbjudna villkor och åtgärder: Alla villkor och åtgärder som diskriminerar vederbörande på grund av kön.
6. Undantag: Största restriktivitet. Kan framgå indirekt av 2. eller särskilt anges.
7. Påföljd m a a 5: Föreläggande och förbud vid äventyr av vite. Skadestånd i förekommande fall.
8. Forumregler och handläggning: Anpassning till befintliga och aviserade nya regler på arbetsrättens område, bl. a. reglerna för handläggning enligt lagen om anställningsskydd.
9. Ombud: Gångse regler vid förhandling i tingsrätt/arbetsdomstolen.
10. Övervakande myndighet: Särskild kommission, alternativt en ombudsmannainstitution av typ KO, NO, JO eller liknande.

*Bilaga 2***Utdrag****ur amerikansk lagstiftning mot diskriminering på arbetsmarknaden
(Civil rights act 1964 med tillägg 1972)****Kapitel VII – likabehörighet att erhålla anställning***Diskriminering på grund av ras, hudfärg, religion, kön eller nationellt ursprung*

Par. 703 (a) Det är förbjudet för en arbetsgivare att vid anställning

(1) uraktlåta eller neka anställa eller avskeda eller på annat sätt diskriminera någon person beträffande ersättning, anställningstid, -villkor eller -privilegier på grund av dennes ras, hudfärg, religion, kön eller nationella ursprung,

(2) begränsa, avskilja eller klassificera sina anställda eller anställningsökande på något sätt som skulle beröva eller tendera att beröva någon person anställningstillfällen eller på annat sätt menligt inverka på hans status som anställd på grund av dennes ras, hudfärg, religion, kön eller nationella ursprung.

(b) Det är förbjudet för en arbetsförmedlare att uraktlåta eller neka att i och för anställning hänvisa, eller på annat sätt diskriminera, någon person på grund av ras, hudfärg, religion, kön eller nationellt ursprung eller att klassificera eller för anställning hänvisa någon person på grund av ras, hudfärg, religion, kön eller nationellt ursprung.

(c) Det är förbjudet för en arbetstagarorganisation

(1) att utesluta någon person från medlemskap eller fråntaga någon person medlemskap, eller på annat sätt diskriminera någon person på grund av ras, hudfärg, religion, kön eller nationellt ursprung,

(2) att begränsa, avskilja eller klassificera sina medlemmar eller personer som söker medlemskap, och att klassificera eller underlåta eller neka att för anställning hänvisa någon person på något som helst sätt, som skulle beröva eller tendera att beröva någon person anställningsmöjligheter, eller som skulle begränsa dylika anställningsmöjligheter eller på annat sätt menligt inverka på dennes status som arbetstagare eller som arbetssökande på grund av ras, hudfärg, religion, kön eller nationellt ursprung,

(3) eller att föranleda eller försöka föranleda en arbetsgivare att diskriminera någon person, brytande mot denna lag.

(d) Det är olagligt för varje arbetsgivare, arbetstagarorganisation eller företagsnämnd, som bestämmer om lärlingskap eller annan utbildning eller omskolning, inklusive program för inskolning på arbetsplatsen, att diskriminera någon person på grund av ras, hudfärg, religion, kön eller nationellt ursprung beträffande antagning till eller anställning inom något program som ger lärlingskap eller annan utbildning.

(e) Utan hinder av någon annan förordning i denna lag (1) skall det ej

vara olagligt för en arbetsgivare att anställa arbetstagare, för en arbetsförmedlare att klassificera eller för eventuell anställning hänvisa någon person, för en arbetsstagarorganisation att klassificera sina medlemmar eller att klassificera eller för eventuell anställning hänvisa någon person, eller för en arbetsgivare, arbetstagarorganisation eller företagsnämnd, som bestämmer om lärlingskap eller andra utbildnings- eller omskolningsprogram, att anta eller anställa någon person i något dylikt program på grund av dennes religion, kön eller nationella ursprung i sådana fall, där religion, kön eller nationellt ursprung är en bona fide yrkesförutsättning, rimligen nödvändig för affärsrörelsen eller företaget i fråga, och (2) det är icke förbjudet för en skola, ett college, universitet eller annan utbildnings- eller läroanstalt att anställa arbetstagare tillhörande en viss religion, om denna skola, detta college, universitet, denna utbildnings- och läroanstalt helt eller till övervägande del ägs, underhålls, kontrolleras eller administreras av en viss religion eller en speciell religiös juridisk person, förening eller sammanslutning, eller om undervisningsplanen för dylik skola, dylikt college, universitet eller annan utbildnings- eller läroanstalt är inställd på att sprida en särskild religion.

Annan otillåten anställningspraxis

Par. 704 (a) Det är förbjudet för en arbetsgivare att diskriminera någon av hans arbetstagare eller arbetssökande, för en arbetsförmedlare eller företagsnämnd, som bestämmer urval för lärlings- eller annan utbildning eller omskolning inklusive inskolning på arbetsplatsen, att diskriminera någon person, eller för en arbetstagarorganisation att diskriminera någon dess medlem eller person som söker medlemskap, på grund av att denne motsatt sig någon praxis som förbjudits genom denna lag, eller därför att denne har gjort anmälan, vittnat, medverkat eller på något sätt deltagit i en undersökning, domstolsförhandling eller hearing/förhör i anslutning till denna lag.

(b) Det är förbjudet för en arbetsgivare, arbetstagarorganisation, arbetsförmedlare eller företagsnämnd som bestämmer urvalet för lärlings- eller annan utbildning eller omskolning, inklusive inskolning på arbetsplatsen, att trycka eller offentliggöra eller föranleda tryckning eller offentliggörande av alla slags kungörelser eller annonser rörande anställning hos dylik arbetsgivare eller medlemskap i eller någon klassificering eller anvisning för eventuell anställning genom en dylik arbetstagarorganisation, eller beträffande någon klassifikation eller anvisning för anställning genom sådan arbetsförmedlare, eller beträffande uttagning till eller anställning i något lärlings- eller annat utbildningsprogram som inrättats för att ge sådan lärlings- eller annan utbildning genom sådan samarbetsnämnd, vilka antyder någon förmånsrätt, begränsning, specifikation eller diskriminering grundad på ras, hudfärg, religion, kön eller nationellt ursprung, dock så att en dylik kungörelse eller annons må ange preferens, begränsning, specifikation eller diskriminering grundad på religion, kön eller nationellt ursprung när religion, kön eller nationellt ursprung är en bona fide yrkesmässig kvalifikation för anställning.