

## Nr 282

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

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. Vi vet också 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.

Inom huvuddelen av den statliga sektorn råder redan förbud mot könsdiskriminering vid anställning och befordran. Den kommunala och enskilda sektorn berörs inte av lagstiftningen i detta avseende. Vi anser inte att det i ett modernt samhälle finns anledning att ställa lägre anspråk på kommunala och enskilda arbetsgivare när det gäller likabehandling av män och kvinnor än på statliga.

När folkpartiets förslag om lagstiftning mot könsdiskriminering behandlades av 1971 års riksdag, ansåg majoriteten i inrikesutskottet inte att tillräckliga skäl förelåg för en allmän lagstiftning mot könsdiskriminering. När det gällde könsdiskriminering på arbetsmarknaden menade utskottet att det borde anförtros åt arbetsmarknadens parter att frivilligt i samverkan se till att könsdiskriminering på arbetsmarknaden hindras.

Ingen bestrider att könsdiskrimineringen i dag är ett allvarligt problem i vårt samhälle. Det har heller inte gjorts troligt att arbetsmarknadens parter ensamma skulle kunna komma till rätta med könsdiskrimineringen. Bl.a. är samtliga problem i detta sammanhang ej avtalsbara. Hittillsvarande åtgärder från samhällets sida leder uppenbarligen inte till en godtagbar utveckling. Därför måste enligt vår uppfattning lagstiftning prövas på den enskilda och kommunala sektorn likaväl som på den statliga.

Stundom framförs invändningen att lagstiftning mot könsdiskriminering på arbetsmarknaden skulle vara svår att utforma och upprätthålla. Vi vill i den frågan hänvisa till vad som anförts om sådana svårigheter i utredningen angående förbud mot rasdiskriminering:

Om det framdeles skulle befinnas nödvändigt att överväga kriminalisering för att komma till rätta med rasdiskriminering på arbetsmarknaden, får kommittén uttala, att avgörande hinder ej kan anses möta med hänsyn till bevissvårigheter. (SOU 1968:68, s. 64)

Detta torde också ha giltighet för könsdiskriminering. Huvudmetoden vid en rättslig prövning av misstanke om brott mot en lag om könsdiskriminering måste emellertid vara förlikningsförhandlingar.

Då anmälan om könsdiskriminering skulle leda till en för företaget i fråga mindre angenäm uppmärksamhet i massmedia, kommer existensen av en lagstiftning mot könsdiskriminering med all säkerhet att få en avsevärt förebyggande effekt. Ett inte oväsentligt resultat skulle också vara att könsbunden platsannonsering på den icke statliga sektorn skulle kunna beivras.

Vi har i denna motion huvudsakligen uppehållit oss vid könsdiskriminering på arbetsmarknaden, eftersom denna får sägas utgöra det största problemet för den enskilde och samhället. Vi föreslår emellertid att riksdagen uttalar sig för en allmän lagstiftning mot könsdiskriminering. Som exempel på övriga områden som kan beröras av en sådan lagstiftning kan nämnas försäkringsområdet — sjukförsäkring, pensionsförsäkring och grupplivförsäkring — och de områden som nu omfattas av lagen mot rasdiskriminering.

Även om en utveckling i riktning mot större jämlikhet mellan män och kvinnor pågår, och även om Sverige kan sägas ha nått längre än många andra länder, måste enligt vår uppfattning ytterligare ansträngningar göras. Om det inte finns en lag att knyta an till, är det svårt att få underlag för att komma till rätta med diskriminering i praktiska situationer. Ett förslag om lagstiftning mot könsdiskriminering bör därför snarast framläggas för riksdagen. En lag skulle också påverka den allmänna uppfattningen i samhället till förmån för jämlikhet mellan män och kvinnor. De erfarenheter som gjorts av lagstiftning mot ras- och

könsdiskriminering i andra länder bör givetvis studeras vid utarbetandet av en sådan lag.

Med hänvisning till det anförda hemställer vi  
att riksdagen hos Kungl. Maj:t begär skyndsamt utredning och  
förslag till lagstiftning mot könsdiskriminering.

Stockholm den 20 januari 1972

GUNNAR HELÉN (fp)

OLLE DAHLÉN (fp)

SVEN GUSTAFSON (fp)  
i Göteborg

SVEN ANTBY (fp)

THORVALD KÄLLSTAD (fp)

KARL-ERIK ERIKSSON (fp)  
i Arvika

PER AHLMARK (fp)

GABRIEL ROMANUS (fp)

CECILIA NETTELBRANDT (fp)

SIGVARD LARSSON (fp)  
i Umeå

MAC P. HAMRIN (fp)

INGEMAR MUNDEBO (fp)

DANIEL WIKLUND (fp)  
I Stockholm

ROLF WIRTÉN (fp)