

## Nr 1144

Av herrar **Romanus** och **Ahlmark**, om lagstiftning mot könsdiskriminering på arbetsmarknaden.

(Lika lydande med motion nr 968 i Första kammaren)

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 individuell valfrihet. Att denna uppdelning finns kvar beror tyvärr i stor utsträckning på kvardröjande attityder och föreställningar i samhälle, familj och undervisning, som får de unga att slentrianmässigt välja ett yrke som »passar» en pojke respektive en flicka, utan att ta hänsyn till sina individuella förutsättningar och önskemål. Men den faktiska diskrimineringen i företagens anställningspolitik — som ofta sker mer av slentrian än av ond avsikt — får också betydande återverkningar på ungdomarnas yrkesval. Man kan inte begära att ungdomar skall välja okonventionella utbildningsvägar, om de har anledning att befara att de diskrimineras när de kommer ut på arbetsmarknaden.

Aktuella uppgifter tyder på att uppdelningen av arbetsmarknaden kommer att finnas kvar mycket länge om inte särskilda åtgärder vidtas. Den hittills bedrivna politiken, att genom utbildning, omskolning, yrkesvägledning och arbetsförmedling underlätta ett yrkesval uteslutande med hänsyn till individuella faktorer, tycks inte räcka. Därför är frågan om lagstiftning mot könsdiskriminering på arbetsmarknaden nu av stor aktualitet.

Sådant förbud mot könsdiskriminering finns redan när det gäller huvuddelen av den statliga sektorn. Här skall endast förtjänst och skicklighet gälla vid bedömningen av sökande. Statliga myndigheter är förbjudna att annonsera efter manlig respektive kvinnlig arbetskraft. Det är sant att dessa regler inte alltid respekteras, men sedan detta förhållande nu uppmärksammas av bl. a. JO, kan man nog vänta sig en förbättring på den punkten.

För den kommunala och enskilda sektorn gäller inte samma regler. En lagstiftning mot könsdiskriminering finns f. n. i USA. Den tillkom 1964, med huvudsyfte att komma åt rasdiskrimineringen, men förbjuder också bl. a. könsdiskriminering på arbetsmarknaden. En »Equal Employment Opportunity Commission» har upprättats för att övervaka att lagen efterlevs. Kommissionen fick under sina första tre år ca 30 000 anmälningar, varav omkring 25 procent rörde könsdiskriminering. Kommissionen har gjort flera uppmärksammade uttalanden, bl. a. mot könsdiskriminerande

platsannonsering. I första hand söker man lösa problemen genom förlikningsförhandlingar.

Självfallet erbjuder en lagstiftning av detta slag stora svårigheter när det gäller att avgöra huruvida diskriminering föreligger i ett enskilt anställningsärende. Huvudmetoden i dessa fall torde bli förhandlingar med försök till förlikning. Men en omedelbar och inte oväsentlig effekt av ett förbud mot könsdiskriminering på arbetsmarknaden vore att könsbunden annonsering skulle upphöra även på den icke statliga sektorn. Vidare skulle en lagstiftning få stor normbildande betydelse bland de många företag som i dag tillämpar en slentrianmässig anställningspolitik. Blotta risken för anmälan skulle säkert verka avhållande på många — könsfördomar är inte någon bra reklam för företaget.

I det betänkande som har avgivits av utredningen angående förbud mot rasdiskriminering (SOU 1968: 68) diskuteras även frågan om förbud mot rasdiskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Kommittén säger: »Enligt kommitténs bedömning är problemen rörande rasdiskriminering på arbetsmarknaden inte så stora att det är nödvändigt att nu ingripa med lagstiftning. Skulle ytterligare undersökningar visa att det på detta område förekommer diskriminering, som inte kan bemästras genom åtgärder av arbetsmarknadens parter, får frågan tas upp på nytt mot bakgrunden av vad man då vet.»

Kommitténs argument mot lagstiftning mot rasdiskriminering är knappast hållbart. Det torde vara att föredra att införa en lagstiftning innan problemen har nått större omfattning. Att sådana problem kan befaras med en större invandring vet man redan genom erfarenheter från andra länder.

Oavsett hur man ser på den saken, kan motsvarande argument inte åberopas när det gäller könsdiskriminering. Denna fråga har dock legat utanför kommitténs uppdrag.

När det gäller effekten av en lagstiftning är följande uttalande av kommittén värt att observera: »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.»

Vi hoppas att frågan om könsdiskriminering behandlas i den aviserade propositionen om förbud mot rasdiskriminering, eller att den i annat fall kan aktualiseras motionsvägen i anslutning till propositionen. Skulle detta ej visa sig möjligt föreslår vi att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t begär snabb utredning och förslag till lagstiftning mot könsdiskriminering på den svenska arbetsmarknaden.

Med hänvisning till det ovan anförda hemställer vi,

- 1) att riksdagen i anslutning till den aviserade propositionen om förbud mot rasdiskriminering beslutar om förbud

mot könsdiskriminering på den svenska arbetsmarknaden,  
2) att, om detta inte visar sig möjligt, riksdagen i skrivelse  
till Kungl. Maj:t hemställer om snabb utredning om och för-  
slag till lagstiftning mot könsdiskriminering på den svenska  
arbetsmarknaden.

Stockholm den 28 januari 1970

*Gabriel Romanus (fp)*

*Per Ahlmark (fp)*

---

### Nr 1145

Av fru Sundberg, om försök med Hibitan i den profylaktiska tand-  
vården.

(Lika lydande med motion nr 957 i Första kammaren)

Stockholm den 28 januari 1970

*Ingrid Sundberg (m)*

---