

# Lag om jämställdhet kan motverka sitt syfte

I vår lägger folkpartiregeringen fram en proposition om den mycket omdebatterade jämställdhetslagen.

Det är en lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

– Det hade varit angelägnare att lagstifta på andra samhällsområden än just detta där parterna redan bedriver ett jämställdhetsarbete, säger ombudsman Margareta Carlestam på TCO. Vi behöver t ex en lag som förbjuder könsdiskriminerande reklam.

□ Arbetsmarknadsdepartementet har omarbetat jämställdhetskommitténs ursprungliga lagförslag som kritiserades starkt både av LO och TCO. Någon ny remissomgång blir det inte men parterna på arbetsmarknaden har vid sammanträffanden med departementet framfört synpunkter.

Margareta Carlestam:

– Från TCOs sida står vi fast vid vår tidigare ståndpunkt att det är arbetsmarknadens parter och inte statsmakterna som ska reglera hur jämställdhetsarbetet på arbetsmarknaden ska bedrivas. Vi anser inte att det just nu är motiverat att stifta en lag på det här området innan man sett vad som kan uppnås avtalsvägen. Om det behövs en lag eller inte är en fråga på längre sikt.

På det statliga området finns en jämställdhetsförordning sedan 1976 och 1977 slöts ett jämställdhetsavtal mellan SAF och LO/PTK för det privata området. I dagarna väntas ett jämställdhetsavtal också på den kommunala sidan.

## Förbättringar

Det omarbetade förslaget är emellertid bättre än det ursprungliga.

– Departementet har beaktat en del av den kritik som framförts bl a av TCO, säger Margareta Carlestam.

Lagen innehåller dels förbud mot könsdiskriminering, dels regler för jämställdhetsåtgärder. Diskrimineringsförbudet är tvingande och kan inte förhandlas bort. En nyhet är att det är tillåtet – inte förpliktande – att vidta säråtgärder som syftar till jämställdhet.

Lagens regler om aktivt jämställdhetsarbete är dispositiva, vilket innebär att arbetsgivarnas skyldigheter kan regleras i kollektivavtal. Om inga avtal finns är lagens regler tillämpliga. Detta är en klar förbättring i jämförelse med det första lagförslaget.

Även i lagrådsremissens motivationer framhävs att lagen ska ge utrymme för arbetsmarknadens parter att själva finna

de arbetsmetoder och lösningar som bäst passar dem.

Parterna har huvudansvaret för det aktiva jämställdhetsarbetet och deras verksamhet – som kommer till uttryck genom avtalen – ska vara mönsterbildande, heter det i lagrådsremissen.

Det statliga jämställdhetsombudet ska alltså inte – som det ursprungligen föreslogs – kunna gå in i ett avtalsreglerat jämställdhetsarbete som något slags övervakare. Nu betonar man i stället frivillig samverkan – ombudet har befogenhet att ta del av redogörelser och planer på de enskilda arbetsplatserna.

Däremot förstärker man jämställdhetsombudets roll på de områden av arbetsmarknaden som inte täcks av jämställdhetsavtal.

## Hur dra gränser?

Det finns ändå frågetecken, säger Margareta Carlestam:

– Vem drar gränserna för jämställdhetsombudets befogenheter när det gäller information och insyn på avtalsreglerat område? Det finns en uppenbar risk att ombudet och även den statliga jämställdhetsnämnden som föreslås bli inrättad blir normerande och styrande. Då är vi lurade.

– Och vad händer om jämställdhetsombudet begär vidgade befogenheter? Det är inte otänkbart att sådant händer. Vi kan ju bara ta Konsumentombudsmannen som exempel.



Positiv diskriminering tillåts av lagen. (Foto: Gunnar Hansson)

## Symbolvärde

Visst kan lagen ha ett symbolvärde, säger Margareta Carlestam.

– Den kan också ha en preventiv och opinionsbildande effekt, men vi tror att det lokala fackliga arbetet med utgångspunkt från jämställdhetsavtalen är mycket effektivare. Dessutom har vi ju MBL och kan alltså förhandla oss fram även på områden där det inte finns kollektivavtal om jämställdhet. Med MBL kan vi t ex angripa alla personalpolitiska frågor som möjligheter till utbildning, principer för rekrytering . . .

– Det finns arbetsgivare som hotat säga upp avtalen om vi får en lag. Vi riskerar alltså att det lokala jämställdhetsarbetet försvåras och att villkoren försämras.

Gunni Nordström-Holm

## Detta innebär lagen

□ Den föreslagna lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet innehåller förbud mot könsdiskriminering. En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare eller en arbetssökande på grund av vederbörandes kön. Undantag görs för s k positiv diskriminering då man vill motverka ensidig rekrytering.

Lagen ger också regler för åtgärder som ska främja jämställdhet. Men lagen är dispositiv i detta avsnitt vilket innebär att där parterna på arbetsmarknaden slutit avtal ska dessa avtal gälla.

Lagen stadgar att en arbetsgivare med minst tio anställda varje år ska upprätta en plan för jämställdhetsarbetet under det kommande året. Sådana planer upprättas redan nu inom statsförvaltningen.

Ett statligt jämställdhetsombud och en jämställdhetsnämnd ska se till att lagen efterlevs. Nämnden ska bestå av nio ledamöter; ordföranden och fyra ledamöter utses bland personer som inte företräder arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Av de övriga fyra utses en efter förslag av SAF, en efter förslag från statens och kommunernas samarbetsnämnd i lönefrågor, en på förslag från LO och en på förslag från TCO.

En arbetsgivare som gjort sig skyldig till missgynnande av en anställd eller arbetssökande kan åläggas att betala skadestånd. Vitesföreläggande kan meddelas av jämställdhetsnämnden efter framställning av jämställdhetsombudet.

Det är tänkt att lagen ska träda i kraft den 1 januari 1980.