

Cirkulärnr: 2000:143
Diariernr: 2000/3032
P-cirknr: 2000:2-33
Nyckelord: Arbetsrätt, Jämställdhet
Handläggare: Johanna Read Hilmarsdottir
Ulf Nordström
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2000-12-22
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Ändringar i jämställdhetslagen
Bilagor: SFS 2000:773

Personalpolitik 2000-2:33

Nyckelord: Arbetsrätt, Jämställdhet

Förhandlingssektionen

2000-12-22

Johanna Read Hilmarsdottir

Ulf Nordström

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Ändringar i jämställdhetslagen

Den 1 januari 2001 träder vissa ändringar av jämställdhetslagen (1991:433), JämL, i kraft. Bakgrunden till ändringarna framgår av regeringens proposition 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen m.m. och arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU3 Ändringar i jämställdhetslagen m.m. Syftet med ändringarna är att JämL ska anpassas till EG-rätten samt att stärka rätten till likabehandling oavsett kön. Genom ändringarna får diskrimineringsförbuden i JämL i princip samma utformning som övriga diskrimineringslagar, d.v.s. lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (EDA), lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (FUDA) och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SEDA).

Nedan beskrivs ändringarna i jämställdhetslagen.

Definition av likvärdigt arbete

I 2 § JämL införs en definition av begreppet "likvärdigt arbete". Enligt definitionen betraktas ett arbete som likvärdigt med ett annat arbete "om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet". Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier *såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning*. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas." Någon förändring i sak av begreppet likvärdigt arbete är inte avsedd.

Förbuden mot könsdiskriminering

Förbuden mot könsdiskriminering omfattar såväl direkt som indirekt diskriminering. En definition av direkt och indirekt diskriminering införs i lagen. Något syfte från arbetsgivaren att diskriminera krävs inte för att diskriminering ska anses föreligga.

Direkt diskriminering - 15 § JämL

Med direkt diskriminering avses missgynnande av en arbetssökande eller arbetstagare genom att behandla denne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation. Direkt diskriminering förutsätter ett rakt orsakssamband mellan könstillhörighet och den diskriminerande effekten.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte om arbetsgivarens handlande är ett led i att främja jämställdhet i arbetslivet eller är berättigat av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet. Exempel som nämns i förarbetena är främjande av arbetstillfällen för funktionshindrade eller tillämpning av regler om omplacering eller företrädesrätt.

I och med ändringen av JämL krävs inte längre någon faktisk jämförelseperson för att diskriminering ska kunna anses föreligga, utan en hypotetisk jämförelse ska kunna göras.

Indirekt diskriminering -16 § JämL

Med indirekt diskriminering avses missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet.

Exempel på ett kriterium som skulle kunna innebära indirekt diskriminering p.g.a. kön är "För anställning krävs en minimilängd på 190 cm".

Indirekt diskriminering anses inte föreligga om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är nödvändigt och lämpligt och kan motiveras med könsneutrala faktorer.

När förbuden gäller -17 § JämL

Förbudet mot diskriminering p.g.a. kön utvidgas till att gälla under *hela* anställningsförfarandet, såsom uttagning till intervju såväl som ett beslut i en anställningsfråga. Förbudet gäller vidare vid beslut om befordran eller utbildning, vid tillämpning av anställningsvillkor för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, vid ledning och fördelning av arbete, samt uppsägning, avsked eller liknande ingripande åtgärder.

Kartläggning – Analys – Handlingsplan för jämställda löner

I lagen införs en ny bestämmelse om lönekartläggning, 10 §. Arbetsgivaren åläggs att årligen kartlägga och analysera dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska göra en bedömning om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Syftet med bestämmelsen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män - som utför lika eller likvärdigt arbete - som direkt eller indirekt har samband med kön.

I lagtexten har inte införts någon skyldighet att genomföra s.k. arbetsvärdering. Av förarbetena framgår det dock att för att kunna göra en jämförelse av löneskillnader mellan kvinnor och män som har ett arbete som är att betrakta som likvärdigt måste det finnas någon form av metodik.

Nedan följer en kortfattad redogörelse av den metodik som lagstiftaren anser lämplig.

Den metodik för kartläggning som lagstiftaren förordar sker i två steg.

Steg 1. Jämförelse av löner inom en grupp

Arbetstagare med samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter enligt vedertagna principer delas in i grupper. På arbetsplatser där man använder sig av en befattningsnomenklatur eller annat system för statistik kan det vara naturligt att utgå från dessa. Storleken på grupperna kan variera allt ifrån en enda person till ett stort antal. Facklig tillhörighet eller avtalsområde har i detta fall ingen betydelse. I samma grupp kan finnas personer som tillhör olika fackföreningar och/eller avtalsområden.

Avgränsningen för jämförelsen är arbetsgivarens verksamhet. Gruppindelningen ska ske i samråd med de avtalsbärande arbetstagarorganisationerna. Kan parterna inte enas beslutar arbetsgivaren.

När gruppindelningen är gjord ska man ta ställning till hur grupperna förhåller sig till varandra med hänsyn till svårighetsgraden i arbetet i enlighet med definitionen av likvärdigt arbete. En fråga som uppkommer är t.ex. vilka grupper som kan sägas ligga på ungefär samma nivå etc.?

Därefter görs själva jämförelsen av löner inom gruppen. Tillämpar arbetsgivaren individuell lönesättning måste jämförelsen som regel ske på individnivå.

Jämförelserna analyseras. Hela löneskillnaden – om sådan finns – ska kunna förklaras med sakliga, av kön oberoende, skäl.

Lagstiftaren slår fast att det faktum att man funnit att två individer (eller två grupper, se nedan) har likvärdigt arbete medför självklart inte något krav på att lönerna ska vara desamma.

Steg 2. Jämförelse av löner mellan grupper

När jämförelsen och analysen inom gruppen är klar ska jämförelse av löner mellan grupper göras varav den ena gruppen är eller brukar anses vara kvinnodominerad.

Bedömningen av huruvida ett arbete är att betrakta som kvinnodominerat eller inte bör i första hand utgå ifrån arbetsgivarens verksamhet. Om det inte går på ett enkelt sätt att komma till någon slutsats bör förhållandena hos arbetsgivare med liknande verksamhet vara vägledande. Ett arbete anses vara kvinnodominerat om mer än 60 procent av arbetstagarna inom ett visst arbete eller en viss kategori av arbetstagare är eller brukar vara kvinnor.

Värderingen av *själva arbetet* är i fokus för denna del av jämförelsen. Uppgifter om lönenivåer och lönespridning inom respektive grupp måste tas fram. Finns en grupp med lägre krav i arbetet men som trots detta har högre lönenivå bör sådan grupp också tas med i jämförelsen och analysen.

Förekommer det löneskillnader ska dessa analyseras och därvid utrönas om det finns ett samband mellan lönesättning och kön, såväl direkt som indirekt.

Förklaringar som att man betalar avtalsenlig lön eller lönerna ligger väl i linje med vad andra arbetsgivare betalar eller att för detta kvinnodominerade arbete finns ingen alternativ arbetsmarknad ger – enligt förarbetena – inte ett svar på frågan om det finns ett samband mellan lönen och kön. Lagstiftaren slår fast att denna typ av förklaringar kommer normalt inte att vara tillräckliga för att lagens krav på analys ska vara uppfyllt.

Handlingsplan för jämställda löner

I lagen införs ytterligare en ny bestämmelse om handlingsplaner för jämställda löner, 11 §. Arbetsgivaren åläggs att årligen upprätta en sådan handlingsplan. I handlingsplanen ska redovisas resultatet av lönekartläggningen och analysen. Därutöver ska i handlingsplanen redovisas vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Vidare ska planen innehålla en kostnadsberäkning och tidsplanering när åtgärderna ska vara vidtagna. Efterföljande års handlingsplaner ska innehålla en redovisning av vilka åtgärder som vidtagits för att uppnå lika lön.

Av förarbetena framgår att handlingsplanen ska upprättas utifrån målsättningen att eventuella åtgärder med anledning av kartläggning och analys ska vidtas så snart som möjligt dock senast inom tre år. De tre åren räknas från den tidpunkt då den årliga kartläggningen är avslutad.

Det framgår vidare av förarbetena att denna tidsgräns – tre år – är en bindande anvisning till parterna för hur ett beslutsunderlag ska tas fram samt att det ankommer på parterna och ytterst på arbetsgivaren att lösa de problem som uppdragas vid jämställdhetsanalysen.

I förarbetena framhålls att det faktum att en viss lön ska bli föremål för lönejustering betyder inte automatiskt att det rör sig om en diskriminering. Således

ska detta inte tas till intäkt för att det handlar om att rätta till en lagstridig lön. Tvärtom, kan det vara frågan om att en arbetsgivare anser det lämpligt att minska lönegapet mellan en kvinnodominerad grupp och en mansdominerad grupp.

Insyn

Enligt den nya 12 § åläggs arbetsgivaren att förse den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen med den information som behövs för att de ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Bevisfrågor

Bevisreglerna ändras och förenklas genom en anpassning till EGs bevisbördedirektiv.

Den som anser sig könsdiskriminerad ska lägga fram fakta som gör det antagligt att diskriminering förekommit. Bevisbördan övergår då till arbetsgivaren som ska förklara handlandet. Diskriminering föreligger inte om arbetsgivaren kan visa att handlandet saknar samband med könstillhörighet. Arbetsgivaren kan också motbevisa diskriminering genom att styrka att handlandet är ett led i att främja jämställdhet i arbetslivet eller att handlandet är berättigat med hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse som är viktigare än intresset av jämställdhet i arbetslivet.

Vid indirekt könsdiskriminering ska den som anser sig diskriminerad visa att det till synes neutrala kriteriet, bestämmelsen eller förfaringsättet särskilt missgynnar personer av det kön som denne tillhör. Bevisbördan övergår till arbetsgivaren som ska visa dels att syftet med kriteriet etc. är motiverat av sakliga skäl, dels att det är lämpligt och nödvändigt för att syftet ska uppnås.

Skadestånd

Allmänna skadestånd ska i fortsättningen inte delas lika mellan flera som diskriminerats utan ska istället utgå till var och en av de diskriminerade. Beloppet ska bestämmas utifrån den kränkning som denne utsatts för.

Tillträde till arbetsplatser – 33 §

JämO ges rätt till tillträde till arbetsplatser för att kunna göra undersökningar som kan ha betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt lagen.

Talerätt om vitesföreläggande – 35 §

För det fall JämO eller DO avstår från att göra en framställan om vite inför Jämställdhetsnämnden eller Nämnden mot diskriminering angående arbetsgivares skyldighet att följa bestämmelserna om aktiva åtgärder, så får kollektivavtalsbärande centrala arbetstagarorganisationer en rätt att göra vitesframställan istället.

Frågor av policykaraktär, med anledning av ändringarna i jämställdhetslagen, kommer att behandlas på den konferens om jämställdhetslagen som Kommunförbundet anordnar på Stora Brännbo, Sigtuna, den 2 februari 2001.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Johanna Read Hilmarsdottir

Bilagor

SFS 2000:773