

Cirkulärnr: 1994:116
Diariernr: 1994:1553
Handläggare: Kristina Ossmer
Avdsek: KEP Förh
Datum: 1994-06-27
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Ändringar i Jämställdhetslagen
Bilagor: SFS 1991:433

Personalpolitik 1994-2:35

Nyckelord: Jämställdhet

Handläggare
Kristina Ossmer

1994-06-27

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Ändringar i Jämställdhetslagen

Den nu gällande Jämställdhetslagen (SFS 1991:433) förändras i de delar som tidigare föreslagits i prop 1993/94:147. Delad makt - Delat ansvar. Ändringen i jämställdhetslagen (SFS 1994:292) träder i kraft den 1 juli 1994.

En redogörelse för förslaget har lämnats i cirkulär 1994:62.

Som bilaga återfinns Jämställdhetslagen (SFS 1991:433) med införda ändringar.

Nedan lämnas ytterligare redovisning och kommentar över ändringarna i lagen.

Viktigt är att den samverkan (2 §) mellan arbetsgivare och arbetstagare som föreskrivs i redan nu gällande lag för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås. En redaktionell ändring har skett i slutet av denna paragraf genom att lagen talar om arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Liksom hitintills kommer lagen även fortsättningsvis att bestå av två huvuddelar som bildar en helhet, nämligen reglerna om aktiva åtgärder (4-9 §§) och reglerna om diskrimineringsförbud. Reglerna om aktiva åtgärder syftar till att motverka diskriminering rent allmänt och att stödja och driva på verksamhet som främjar jämställdhet på arbetsplatsen och i samhället. Reglerna om diskrimineringsförbud omfattar konkreta diskriminerande handlingar i enskilda fall och skyddar därmed den enskilda arbetssökanden eller arbetstagaren (se cirk 1994:62). Dessutom upphör 13 och 14 §§ att gälla. Lönediskrimineringsförbudet i 18 § nya lagen anger att "otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare tillämpar lägre lön eller annars sämre anställningsvillkor för ha arbetstagare än dem som arbetsgivaren för

en arbetstagare än dem som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt kön, när de utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt”.

Det senare uttrycket utgör en redaktionell ändring, liksom i 2 §.

Prövningen av om arbetena är likvärdiga avser arbetets beskaffenhet. Vid bedömningen av vad som är lika eller likvärdigt arbete ska hänsyn tas till de normer som i övrigt tillämpas för lönesättningen på arbetsmarknaden. Jämförelsen ska ske mellan två personer. 18 § st 2 ger möjlighet att anföra motbevisning från arbetsgivarens sida. Arbetsgivaren har då att visa att de olika anställningsvillkoren beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet, d.v.s. skillnader i sättet för arbetets utförande.

Ytterligare krav på innehållet i jämställdhetsplanen uppställs från 1994-07-01. En ny paragraf, nämligen 9 a § har tillkommit. Den kan sägas ingå som en del i Jämställdhetsplanen. 9 a § föreskriver att arbetsgivarna årligen ska kartlägga de löneskillnader som förekommer mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare.

Kartläggningar bör innehålla en redovisning både för kvinnliga och manliga arbetstagare i olika kategorier, d.v.s. på olika nivåer t.ex. i ledande ställning, med kvalificerat arbete och rutinarbete. Även arbetstagare i skilda typer av arbete eller med olika yrkesbeteckningar bör ingå. Kartläggningen kan även omfatta arbetstagare på samma arbetsplats vars löner inte regleras av samma avtal. I detta sammanhang ska inte göras någon jämförelse mellan grupper av arbetstagare av samma kön.

Denna kartläggning kommer sannolikt att medföra ett omfattande arbete och är ej helt lätt att finna en metod för. JämO har gett vissa riktlinjer (se vårt cirkulär 1994:62) för detta arbete i och med att kartläggningen är en del av innehållet i Jämställdhetsplanen.

Av ett tillägg till 11 § framgår bl.a. att resultatet av kartläggningen ska översiktligt redovisas liksom att man ska ta in en redovisning i efterföljande årsplan av hur de planerade åtgärderna har genomförts.

JämO har efter 1994-07-01 även tillsyn över det område som är kollektivavtalsreglerat. Detta innebär bl.a. att om en kommun inte uppvisar en jämställdhetsplan inom överenskommen tidsrymd kan vite föreläggas kommunen genom beslut som fattas i Jämställdhetsnämnden 32 §. Detta har vi tidigare berört i Arbetsgivarnytt 79/93.

JämO får genom den nya utformningen av 46 § möjligheter att i den rättegång som gäller diskriminering enligt Jämställdhetslagen även föra talan om brott mot annan lag t.ex. lagen om anställningsskydd (LAS). Därmed kan JämO ta tillvara arbetstagarens eller den arbetsökandes sak, även i andra delar.

Vi avser att återkomma med ytterligare information beträffande Jämställdhetsplaner, statistik samt lönefrågor med anledning av den nya lagen.

Frågan med anledning av detta cirkulär besvaras av Kristina Ossmer.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Kommunalekonomi och Personalpolitik
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Kristina Ossmer

Bilaga: SFS 1991:433