

Lönekartläggning

Hur kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor enligt diskrimineringslagen kan genomföras på företaget



Förord

Efter avtalsrörelsen 2004 tog Teknikarbetsgivarna, IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna fram en broschyr avseende lönekartläggning. Den broschyr ni nu har framför er bygger i allt väsentligt på den tidigare broschyren men har uppdaterats med de ändringar i diskrimineringslagen som skett under åren och fram till 1 januari 2017. Sedan 2017 deltar även Tekniktjänstearbetsgivarna* i arbetet med att ta fram broschyren.

Broschyren vänder sig främst till de lokala parterna på företagen. Tanken är att den ska vara användbar för både stora och små företag.

I broschyrens inledning redogörs för vissa grundläggande förutsättningar för lönekartlägningsarbetet, bland annat reglerna om samverkan mellan företaget och de anställda. Därefter beskrivs steg för steg hur lönekartläggningen och analysen enligt diskrimineringslagen kan genomföras. Vi redogör även för vad diskrimineringslagens krav på dokumentation innebär i samband med lönekartläggningen. I slutet av broschyren finns exempel på hur dokumentationen avseende lönekartläggning kan utformas och sist i broschyren finns ett utdrag ur diskrimineringslagen.

*Tekniktjänstearbetsgivarna är en arbetsgivarorganisation för teknikrelaterade utvecklings-, tjänste- och konsultföretag. Medlemsföretag i Tekniktjänstearbetsgivarna anställer endast tjänstemän. Tekniktjänstearbetsgivarna tecknar kollektivavtal, Tekniktjänsteavtalet, med Unionen och Sveriges Ingenjörer.

Översikt över lokalt arbete med kartläggning och analys av löner och anställningsförmåner enligt diskrimineringslagen



Lönekartläggning och analys enligt diskrimineringslagen

Alla arbetsgivare ska varje år kartlägga och analysera löner och andra anställningsvillkor för de anställda. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Företag med minst 10 anställda ska dokumentera arbetet med lönekartläggning.

Samverkan

Arbetet med kartläggning, analys och dokumentation ska göras i samverkan mellan företaget och de anställda. Normalt representeras arbetstagarna av de fackliga organisationer som finns på arbetsplatsen. För företag som är medlemmar i Teknikarbetsgivarna innebär det samverkan med IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. För företag som är medlemmar i Tekniktjänstearbetsgivarna innebär det samverkan med Unionen och Sveriges Ingenjörer.

Saknas facklig organisation inom företaget får företaget ta ställning till på vilket sätt arbetstagarna lämpligast kan ges möjlighet till samverkan.

Det kan vara bra att fastställa när under året arbetet med lönekartläggningen ska genomföras. Det arbetet bör hållas åtskilt från löneförhandlingarna. Framgår det av lönekartläggningen och analysen att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska åtgärder sättas in för att justera de omotiverade löneskillnaderna senast i samband med löneförhandlingarna.

Arbetsgivaren ansvarar för lönekartlägningsarbetet och således även för hur samverkan med arbetstagarna ska ske. Formerna för hur samverkan ska genomföras kan vara olika och det är viktigt att parterna diskuterar hur arbetet ska läggas upp och en ungefärlig tidsplan för arbetet bör tas fram. Det är viktigt att skilja mellan samverkan och förhandling. För att samverkan ska fungera är det viktigt att båda parter har en positiv inställning och god kompetens om hur lönekartlägningsarbetet ska bedrivas.

Omfattning

Kartläggning och analys avser de anställda hos en arbetsgivare, dvs. inom ett visst bolag.

I princip alla anställda ska omfattas av kartläggningen och analysen, oavsett anställningsform, arbetsställe, kollektivavtalsområde eller facklig tillhörighet. Även oorganiserade och visstidsanställda ska alltså ingå. Om det finns flera olika arbetsplatser ska lönekartläggningen omfatta samtliga arbetsplatser. I dessa fall kan lönekartläggning genomföras för varje självständig arbetsplats och därefter sker en sammanställning och analys för hela bolaget.

Information

Arbetsstarorganisationer i förhållande till vilka en arbetsgivare är bunden av kollektivavtal har enligt diskrimineringslagen rätt till information. För företag som är medlemmar i Teknikarbetsgivarna innebär det en skyldighet i förhållande till IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. För företag som är medlemmar i Tekniktjänstearbetsgivarna innebär det en skyldighet i förhållande till Unionen och Sveriges Ingenjörer.

Diskrimineringslagen ger dock ingen generell rätt för en facklig organisation att ta del av samtliga anställdas löner. Den information som de fackliga organisationerna har rätt till är den som behövs för att de ska kunna samverka vid kartläggning, analys och planering av åtgärder för att åstadkomma jämställda löner.

Av diskrimineringslagen framgår att arbetsgivaren kan belägga de personer som deltar i samverkan om lönekartläggningen med tystnadsplikt enligt 21 och 22 §§ MBL.

STEG 1

Bestämmelser och praxis

Kartläggning och analys av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsförmåner som tillämpas inom företaget.

1. Kartläggning

Kartläggningen ska avse bland annat de olika avtal som är tillämpliga dvs. de centrala kollektivavtalen, eventuella lokala kollektivavtal och de individuella anställningsavtalen. Även sådana regler som arbetsgivaren ensidigt utformar ska tas med i bedömningen. Exempelvis ska regler för bilförmåner och bonussystem tas med.

Även de principer som vid lönesättningen tillämpas för att bedöma arbetets svårighetsgrad och för att värdera individens kvalifikationer och prestationer ska klargöras. Teknikavtalen och Tekniktjänsteavtalet innehåller löneprinciper som ska ligga till grund för lönesättningen.

Använder företaget lönesystem eller system för befattningsvärdering eller arbetsvärdering som används i lönesättningen ska dessa tas med i kartläggningen.

2. Analys

Analysera därefter företagets bestämmelser och principer för löne- och anställningsvillkor. Bedöm om reglerna kan leda till att kvinnor och män behandlas olika av skäl som inte är sakliga.

Om företaget vid lönesättningen tillämpar ett system för värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer, ska systemet analyseras: man ska bedöma om systemet och värderingsfaktorerna är könsneutralt konstruerade eller om det finns inbyggda diskrimineringsfaktorer. Ett skolbokmässigt exempel på felaktighet är om kroppsstyrka värderas högt utan att vara nödvändigt för arbetet.

Även om principerna för lönesättningen vid företaget är könsneutrala kan tillämpningen av dem vara osaklig. Detta framkommer i så fall i steg 2, under analysen av löneskillnader inom grupper med lika arbete eller under steg 3, under analyserna av löneskillnader mellan likvärdiga grupper av arbeten respektive löneskillnader mellan en grupp som utför arbete som är kvinnodominerat och en annan grupp som utför arbete som inte är kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedöms vara lägre.

3. Åtgärder

Åtgärder ska vidtas om bestämmelser eller praxis leder till att kvinnor och män behandlas olika av skäl som inte är sakliga (se steg 4).

STEG 2

Lika arbete

Jämförelser mellan kvinnor och män inom grupper med lika arbete.

Löner och anställningsförmåner för kvinnor och män som har lika arbete ska undersökas. Syftet är att utröna om det finns löneskillnader. Om löneskillnader finns kontrolleras om dessa kan motiveras av sakliga skäl som är oberoende av kön. Finns löneskillnader som inte kan motiveras sakligt ska detta åtgärdas.

1. Bilda grupper med lika arbete

Bilda grupper av arbetstagare som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika eller i stort sett lika. Om det finns skillnader mellan arbetsuppgifterna som har betydelse för lönesättningen ska de inte ingå i samma grupp.

Ofta är det lämpligt att utgå från indelningar av arbetstagarna i olika grupper som redan har gjorts inom företaget. Om någon typ av system för arbetsvärdering finns kan det vara lämpligt att använda de indelningar som finns i systemet också i lönekartläggningsarbetet.

Man bör dock observera att till exempel samma poängsättning i ett arbetsvärderingssystem inte i sig innebär att arbetena är lika i diskrimineringslagens mening. För att alla i en grupp ska anses utföra lika arbete i lagens mening kan således justeringar av gruppindelningarna i systemet krävas. Lagen innehåller emellertid inte något krav på att en arbetsgivare ska använda systematisk arbetsvärdering som underlag för gruppindelningarna.

Exempel på grupper som utför lika arbete kan vara maskinoperatörer, svetsare, montörer, målare, programmerare, ekonomer, säljare eller sekreterare. Om det exempelvis finns olika krav på tekniskt kunnande inom yrkeskategorin montörer bör man bilda olika grupper utifrån dessa krav.

Om en arbetstagare arbetar skift eller har någon annan arbetstidsform påverkar inte gruppindelningen. Vilken facklig organisation arbetstagarna tillhör eller om de är oorganiserade saknar också betydelse.

2. Kartlägg löne- och anställningsvillkor

För att senare kunna göra jämförelser av kvinnors och mäns förmåner behöver information om de anställdas olika löne och anställningsvillkor sammanställas.

Löner

Lönerna ska vara jämförbara oavsett löneformer. Det innebär till exempel att timlöner räknas om till månadslöner eller tvärtom och att deltidslöner räknas upp till heltidslöner. Även rent resultatbaserade löneformer redovisas.

Ob-ersättning och övertidsersättning anses i detta sammanhang inte som lön och ska därför inte tas med. Skiftformstillägg som utgör kompensation för förkortad arbetstid ska räknas som lön. Däremot ska skiftformstillägg som inte utgör kompensation för förkortad arbetstid inte räknas som lön.

Ett sätt att redovisa lönerna är att utgå från medelvärde eller median av lönerna för kvinnor respektive män inom varje grupp. Medellön är lönesumman dividerat med antalet personer. Medianlön är det mittersta värdet, dvs. lika många personer har lägre lön respektive högre lön. I små grupper kan en individ med kraftigt avvikande lönenivå ha stor inverkan på ett medelvärde, men inte på medianvärdet.

Lönerna för en grupp med lika arbete behöver inte anges om gruppen enbart innehåller kvinnor eller enbart män och gruppen inte ska jämföras med någon annan grupp.

Exempel A

Typ av arbete	Lön kvinnor i % av männen	Andel kvinnor i %
A	97	20
B	102	10
C	96	75
D	100	15
E	22	25

Exempel B

Typ av arbete	Könsfördelning				Medellön				Lönespridning			
	Antal		Procent				Kv + M	Kv lön i % av männens lön	Kv		Män	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män			Min	Max	Min	Max
A	8	32	20	80	18 040	18 610	18 500	97	17 640	18 740	17 440	18 940
B	1	9	10	90	21 400	20 980	21 020	102	21 400	21 400	19 800	21 600
C	6	2	75	25	20 870	21 740	21 090	96	19 500	21 650	21 480	22 000
D	7	40	15	85	27 300	27 300	27 300	100	25 080	32 170	23 020	38 150
E	1	3	25	75	32 100	39 150	37 390	82	32 100	32 100	37 750	40 000

När jämförelser ska göras framgår av steg 2 avsnitt 3 och steg 3 avsnitt 4.

Uppgifterna om könsfördelningen i olika arbeten är nödvändiga för identifiering av kvinnodominerade grupper. Mer om detta i steg 3.

I stället för att ange lönesummorna för grupperna, kan skillnader i lön mellan kvinnor och män i en grupp åskådliggöras med hjälp av procenttal. Man anger då exempelvis hur stor procentandel genomsnittskvinnan har av genomsnittsmännens lön (det går även bra att använda medianvärden).

Uppgifter om lönespridningen i en grupp är ett effektivt hjälpmedel vid analysen (se steg 2 avsnitt 3) och kan anges på bland annat det sätt som framgår av exempel B ovan.

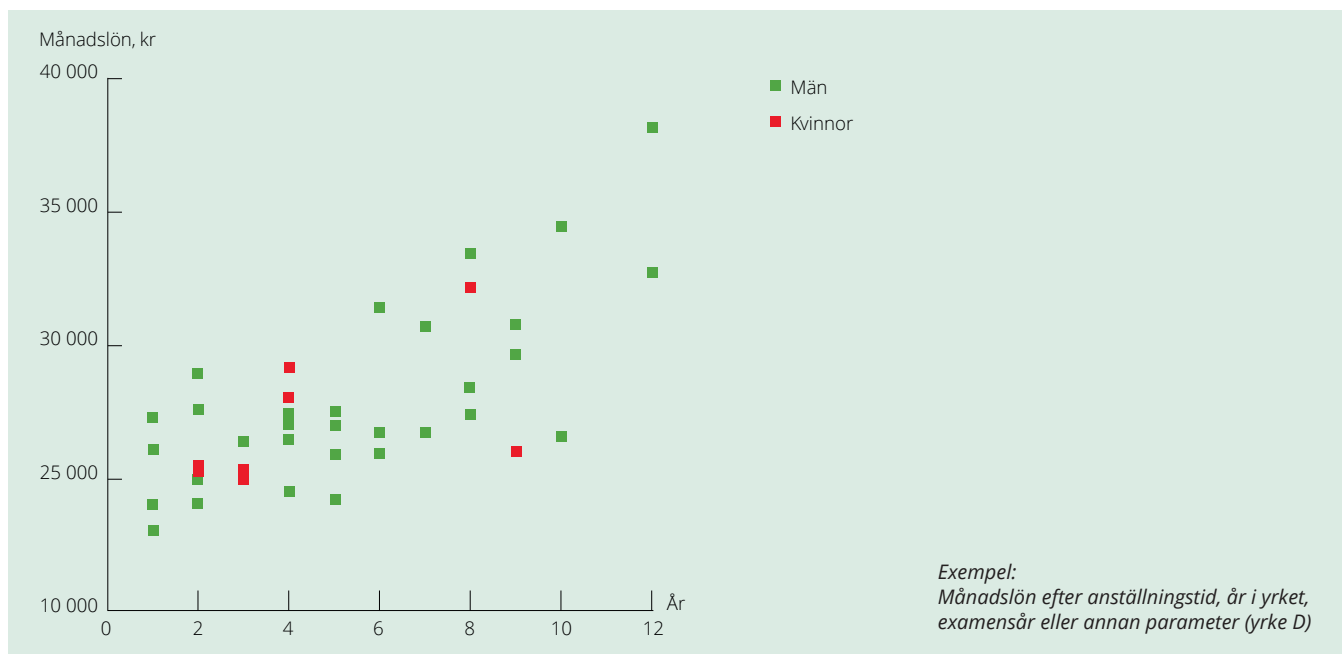
Om individuell lönesättning tillämpas måste man i regel gå ner på individnivå för att kunna bedöma om det finns något sakligt, av kön oberoende, skäl för de löneskillnader som finns.

Anställningsförmåner

Anställningsförmåner ska noteras så att de kan beaktas i analysen. Detta kan göras på olika sätt. Ett alternativ är att lägga förmånens uppskattade värde till lönen (t.ex. genom att använda det skattemässiga förmånsvärdet). Ett annat alternativ är att ange lönen i uppställningen men för respektive grupp notera om anställningsförmåner förekommer. I så fall får man titta närmare på gruppens löner och anställningsförmåner vid jämförelsen.

Bland annat rätt till bonus, bilförmån och lunchförmån bör framgå. Tjänstebilar som är en förutsättning för arbetets utförande torde dock inte anses som en anställningsförmån i detta sammanhang. Är alla anställda berättigade till en viss förmån kan detta konstateras utan att den noteras för varje anställd.

Exempel på plotterdiagram



3. Jämför och analysera löne- och anställningsförmåner

När arbetstagare av bägge könen finns inom en grupp ska deras löne- och anställningsförmåner jämföras. Om dessa jämförelser inte visar på några skillnader i förmåner mellan kvinnor och män kan analysen avslutas.

Framkommer det däremot skillnader i lön mellan kvinnor och män inom en grupp som utför lika arbete ska orsaken till detta analyseras. Hela skillnaden ska kunna förklaras utifrån sakliga skäl som inte har samband med de anställdas kön. Det är inte tillräckligt att ange ett antal tänkbara förklaringar till en löneskillnad.

Analysmetoder

Det finns inte några direkta regler om vilken metod som ska användas vid analysen. Den kan göras på olika sätt.

Lönespridning

En metod för att hitta orsaker till löneskillnader inom en grupp är att studera lönespridningen, exempelvis i ett plotterdiagram. Man kan då upptäcka om individer kraftigt påverkat ett medelvärde. Lönen för en person i en grupp kan vara klart avvikande och orsaken till detta får då undersökas. Det kan bero på till exempel en omplacering från ett arbete med ett högre löneläge. Eller att en anställd är förhållandevis ny i arbetet. När en sådan acceptabel förklaring finns kan man räkna fram ett nytt medel eller medianvärde där den personens lön inte tas med.

Ett annat sätt att studera lönespridningen är att studera avståndet mellan olika percentiler eller övre och undre kvartil, eller något annat spridningsmått.

Typ av arbete	Könsfördelning				Medellön				Medellön i respektive lönedel							
	Antal		Procent		Kv	M	Kv + M	Kv i % av män	GL		AV		KV		RL	
	Kv	M	Kv	M					Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Montering																
CNC-operatör																

Exempel på analyschema

Lönedel	Tänkbara problem ur jämställdhetssynpunkt	Möjlig orsak till löneskillnader	Exempel på åtgärder
Eventuell rörlig lönedel (RL)	De parametrar som bestämmer den rörliga lönedelen analyseras i steg 1, ovan. Skillnader i utfall kan inte vara osakliga om systemet är konstruerat med sakliga parametrar och korrekt tillämpat.		
KV-del (KV)	Kvinnor får generellt lägre utfall	Faktorerna värderas felaktigt i tillämpningen	Diskussion om vilka egenskaper som bedöms Förtydligande av bedömningsfaktorerna
Arbetsvärderad lönedel (AV)	Kvinnor får lägre utfall än män inom arbeten som utvecklas	Kvinnors utveckling är sämre	Tydliggöra både kvinnors och mäns möjligheter till utveckling i arbetet Tydliggöra när högre lön ska utgå
Grundlönedel (GL)	Arbeten som domineras av kvinnor har ett lägre löneutfall (se steg 3)	Grova jämförelser leder till att likvärdiga arbeten bedöms olika	Ytterligare jämförelser av kraven i arbetena

Lönedel	Grund för löneskillnader	Exempel på faktorer
Eventuell rörlig lönedel (RL)	<i>Förhandlad formel</i> Uppmätt prestation	<i>Typer</i> Exempel: bonus, ackord <i>Faktorer</i> Exempel: leveranssäkerhet, kvalitet, genomloppstid <i>Mätområde</i> Exempel: enskild, grupp, företag
KV-del (KV) Kvalifikationsvärderingsdel eller individuell lönedel	Personliga kvalifikationer (relaterade till arbetet)	<i>Kvalifikationer</i> Exempel: erfarenhet, utbildning, mångkunnighet (arbete utanför egen befattning) <i>Skicklighet</i> Exempel: ledningsförmåga, samarbetsförmåga, omdöme och initiativ
Arbetslönedel (AV) (Arbetsvärderad lönedel)	Kraven i individens arbetsuppgifter (Skapar i förekommande fall löneskillnader <u>inom</u> ett arbete)	<i>Exempel</i> kunskaper och färdigheter ansvar ansträngning arbetsförhållanden
Grundlönedel (GL) (Kan vara arbetsvärderad)	Kraven i arbetet (Skapar i förekommande fall löneskillnader mellan personer som har olika arbete. Vissa företag använder dock samma grundlön för alla)	<i>Exempel</i> kunskaper och färdigheter ansvar ansträngning arbetsförhållanden

Mindre företag

I mindre företag är det ofta tillräckligt med en diskussion om löneskillnaderna med utgångspunkt från vad som är sakliga skäl för lönesättningen.

Olika typer av statistik

Inom större företag görs analysen ofta med utgångspunkt från en genomgång av olika former av statistikmaterial.

Lönesystem

På arbetsplatsen kan det finnas ett lokalt lönesystem (IF Metall). Med hjälp av vidstående mall kan lönesättningen i ett system beskrivas och analyseras. Samtliga angivna typer av lönedelar finns inte i alla lönesystem. Många system separerar heller inte grundlönedel och arbetsvärderad lönedel.

I kartläggningsarbetet har uppgifter om löner för kvinnor och män som har lika arbete tagits fram. Finns det skillnader i lönerna mellan kvinnor och män kan det vara lämpligt att i analysen också kontrollera skillnaderna i de olika lönedelarna för respektive kön. Detta synliggör snabbt om löneskillnaderna mellan kvinnor och män är hänförliga till arbetets innehåll, individuella kvalifikationer eller prestationer.

Mallen visar hur olika lönedelar kan skapa osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och exempel på lämpliga åtgärder.

Sakliga skäl för löneskillnader

Diskussionerna om löneskillnader förs med utgångspunkt från de faktorer för lönesättningen som identifierats vid kartläggningen (se steg 1 avsnitt 1). Att endast hänvisa till att lönerna är kollektivavtalsenliga är inte tillräckligt.

Exempel på sakliga, av kön oberoende, skäl för löneskillnader är bland annat prestation, marknadslönesituationen och skillnader i arbetsinnehåll. Teknikavtalen och Tekniktjänst-avtalet innehåller löneprinciper som kan vara till vägledning vid bedömningen av om löneskillnader är sakliga.

Prestation

Inom teknikföretag är lönesättningen differentierad efter individuella eller andra grunder. Det innebär att olika prestationer kan vara sakliga skäl för löneskillnader.

Skicklighet

Att en arbetstagare utför sitt arbete på ett skickligare och mera effektivt sätt än en annan kan vara en förklaring till en högre lön. Även teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ledaregenskaper samt samarbets- och ledningsförmåga kan påverka lönesättningen.

Erfarenhet och utbildning

Om arbetstagarna har olika utbildning och erfarenhet som har betydelse för verksamheten kan det vara ett sakligt skäl för löneskillnad.

Mångkunnighet och flexibilitet

I verkstäder utförs i allmänhet ett stort antal olika arbetsuppgifter och respektive arbetare gör ofta en större eller mindre del av dessa uppgifter. En större mångkunnighet motiverar ofta en högre lön.

Marknadslönesituationen

Eftersom personerna inom en grupp utför lika arbete är marknadslönesituationen ofta densamma för dem. I vissa fall kan dock till exempel brist på efterfrågad kompetens vid en rekrytering medföra att den som nyrekryteras får en lön som avviker från lönenivån inom den grupp han eller hon kommer att tillhöra.

Skillnader i arbetsinnehåll

Det är svårt att redan vid gruppindelningen beakta alla skillnader i arbetsinnehåll. Även om arbeten som är så olika att det påverkar lönen egentligen inte ska höra till samma grupp, visar det sig i praktiken inte sällan att löneskillnader mellan arbetstagare i samma grupp kan förklaras med skillnader i arbetsinnehåll. Det kan exempelvis vara så att av två som arbetar på lagret har den ena ett mer övergripande ansvar. Avvägningen när skillnaderna i arbetsinnehåll blir så stora att de inte ska tillhöra samma grupp måste alltså ske från fall till fall. Det går inte att formulera någon allmän-giltig regel.

Andra sakliga skäl för löneskillnader

Omplacering från högre avlönat arbete

Det kan också finnas särskilda omständigheter som förklarar en specifik lön. Exempelvis kan det vara fråga om en arbets-tagare som efter omplacering till ett mindre krävande arbete fått behålla den tidigare lönen.

Anställningstid

Anställningstid är i sig inte en parameter för lönesättningen enligt löneprinciperna. Ofta har dock en arbetstagare med lång anställningstid erfarenheter som har relevans vid löne-jämförelser.

Det förekommer också att anställningstid är en faktor i ett lönesystem.

Övertidsavlösning

Om en tjänstemans rätt till övertidsersättning avtalats bort kan det vara en förklaring till att dennes lön är högre än en annan arbetstagares.

Föräldralediga

Föräldralediga får inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledigheten, om inte missgynnandet eller olik-behandlingen är en nödvändig följd av ledigheten.

För att en åtgärd ska anses utgöra en nödvändig följd av ledigheten krävs att det är fråga om en given konsekvens av själva ledigheten som inte går att undvika om inte den föräldralediga arbetstagaren ska särskilt gynnas i förhållande till andra arbetstagare.

Föräldralediga ska därmed inte behandlas på samma sätt som arbetstagare som är lediga av andra skäl, exempelvis på grund av studier. I stället ska föräldralediga jämföras med

icke lediga arbetstagare. De ska i princip alltså betraktas som att de arbetar som vanligt.

Det ligger utanför ramen för denna broschyr att ge råd och riktlinjer för lönesättningen av föräldralediga. I lönekart-läggningshänseende gäller att en eftersläpning i lön som har samband med föräldraledigheten normalt inte kan anses som sakligt skäl för löneskillnader.

4. Åtgärder

Där löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte kan förklaras av sakliga skäl som är oberoende av kön ska arbets-givaren genomföra lönejusteringar och andra åtgärder för att uppnå lika lön för arbeten och prestationer som är att betrakta som lika (se steg 4).

STEG 3

Likvärdigt arbete

Jämförelse mellan kvinnodominerade grupper och grupper med likvärdigt arbete (icke kvinnodominerade) respektive grupper där kraven för arbetet är lägre men lönen högre (icke kvinnodominerade).

Lönekartläggningen ska särskilt belysa situationen för grupper av arbetstagare som utför arbeten som är kvinnodominerade.

Enligt förarbetena till diskrimineringslagen är bakgrunden till bestämmelsen att forskning entydigt visat att yrken som vanligtvis utförs av kvinnor, vård och omsorg om barn, sjuka eller äldre, socialt arbete, personalarbete, allmänna kontorsgöromål med flera yrkesområden, utmärkts av en undervärdering av kraven i arbetet. Detta skulle ha samband med att det är eller brukar vara företrädesvis kvinnor som utför arbetet. Det skulle medföra att lägre lön betalades inte bara till kvinnor utan även till män inom yrket.

Syftet med jämförelserna är att upptäcka om lönerna i ett yrke hålls nere på grund av en kvinnodominans. I lagförarbetena framhålls att granskningen bör ägnas just de yrkesområden där man har anledning att misstänka att det kan finnas skevheter i lönesättningen.

1. Identifiera kvinnodominerade grupper

Med kvinnodominerad grupp avses grupp (inom vilken arbetstagarna utför lika arbete) som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat. Utgångspunkten för bedömningen är att ett arbete anses kvinnodominerat om mer än 60 procent av arbetstagarna inom en grupp är kvinnor.

Måttet 60 procent är endast en riktpunkt för bedömningen. I första hand bör bedömningen om ett visst arbete är kvinnodominerat utgå från förhållandet i företagets egen verksamhet. Om mer än 60 procent av arbetstagarna inom visst arbete eller viss kategori av arbetstagare är eller brukar vara kvinnor, så är arbetet ifråga att klassificeras som kvinnodominerat. Det bör betonas att det inte är meningen att det ska göras någon historisk efterforskning i olika arbeten.

Lagstiftaren har angett att en grupp i det här sammanhanget kan bestå av en person.

Hos teknikföretag förekommer det att det inte finns någon grupp med kvinnodominerat arbete. Om så är fallet kan naturligtvis inte heller några jämförelser göras.

Kriterier	Små krav /alt. poäng	Medelstora krav /alt. poäng	Stora krav /alt. poäng	Mycket stora krav /alt. poäng
Kunskaper och färdigheter				
Ansvar				
Ansträngning				
Arbetsförhållanden				

Exempel 2

Typ av arbete	Kunskaper och färdigheter				Ansvar				Ansträngning				Arbetsförhållanden				S:a
	S	M	St	Ms	S	M	St	Ms	S	M	St	Ms	S	M	St	Ms	

2. Identifiera grupp med likvärdigt arbete

Finns det kvinnodominerade grupper i företaget får det undersökas om det finns någon grupp att jämföra den kvinnodominerade gruppens löner och anställningsförmåner med. Jämförelsegruppen (en av grupperna inom vilka arbetstagarna utför lika arbete) ska utföra arbete som är likvärdigt med den kvinnodominerade gruppens. Jämförelsegruppen ska inte vara kvinnodominerad, men behöver inte vara mansdominerad.

Enligt diskrimineringslagen är arbeten likvärdiga om de utifrån en sammantagen bedömning av de krav de ställer och deras natur kan anses ha lika värde. Vid bedömningen av kraven används huvudkriterierna kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Individens prestationer ska inte beaktas här.

Ofta blir det här fråga om att jämföra arbeten av helt olika slag. Arbetsdomstolen har i en dom ansett att en barnmorskas arbete varit likvärdigt med en klinikingenjör.

Även arbeten som omfattas av olika kollektivavtal kan vara likvärdiga och ska då jämföras.

Lagen kräver att en strukturerad genomgång och metod används för att hitta likvärdiga arbeten. Det krävs inte att företaget använder systematisk arbetsvärdering. Oftast klaras jämförelserna ut vid en genomgång av de olika arbetena med utgångspunkt från de faktorer som lagen anger. I mycket stora företag där personer med lika arbeten kan finnas på många olika platser i organisationen kan dock en jämförelse med utgångspunkt från lagens faktorer bli så omfattande att det är enklare att använda ett system.

Det kan hända att det inte går att finna någon jämförelsegrupp.

En uppställning enligt ovanstående tabell kan vara ett hjälpmedel vid värdering av olika arbeten. Kravnivån för respektive kriterium anges i en skala från små till mycket stora eller med poäng (som kan viktas).

3. Identifiera icke kvinnodominerade arbeten med lägre krav och högre lön

Den kvinnodominerade gruppens löner och anställningsförmåner ska även jämföras med grupper med arbeten som inte är kvinnodominerade och där kraven för arbetet är lägre. Det kan nämligen utgöra könsdiskriminering att en arbetstagare som utför ett kvinnodominerat och mer kvalificerat arbete ges en lägre lön än en arbetstagare som utför ett icke kvinnodominerat och mindre kvalificerat arbete.

Vid denna analys ska först, om så inte framgår av värderingen enligt punkten 2, kraven för de olika arbetena värderas. En uppställning enligt ovanstående tabell kan vara ett hjälpmedel vid värdering av kraven på olika arbeten. Kravnivån för respektive kriterium anges i en skala från små till mycket stora eller med poäng (som kan viktas).

Eftersom det är värderingen av själva arbetet som är i fokus för denna analys, då grupperna inte utför arbeten som kan anses vara likvärdiga, måste arbetsgivaren därefter ta fram uppgifter om lönenivåer och lönespridning inom respektive grupp. Finns icke kvinnodominerade grupper med lägre krav i arbetet men som trots detta har en högre lönenivå, kan detta vara en indikation på diskriminering.

Liksom beträffande grupper med likvärdigt arbete, kan det hända att det inte finns någon jämförelsegrupp.



Foto: Shutterstock

4. Jämförelse och analys

Löne- och anställningsvillkor hos den kvinnodominerade gruppen ställs mot den jämförelsegrupp som identifierats. Även här kan procenttal användas. Orsaken till eventuella skillnader mellan grupperna analyseras enligt de principer som anges ovan under steg 2 avsnitt 3.

Marknadslönesituationen kan få betydelse här eftersom arbeten av helt olika karaktär jämförs. Den faktiska marknadslönesituationen är ofta olika för grupperna. Om löneskillnaderna mellan de arbeten som i det fallet jämförs kan förklaras utifrån marknadslönesituationen är någon ytterligare analys inte nödvändig. Om inte hela skillnaden förklaras får analysen fortsätta.

5. Lönespridning

Skillnaden i lönespridning mellan den kvinnodominerade gruppen och jämförelsegruppen ska också studeras. I lagförarbetena anges att lönespridningen inom kvinnodominerade grupper ofta är mindre än inom andra. Detta skulle kunna tyda på att individuella arbetsprestationer i den kvinnodominerade gruppen värderas annorlunda än i andra grupper i företaget. Om så visar sig vara fallet behöver orsakerna analyseras.

6. Åtgärder

I de fall där löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte kan förklaras av sakliga skäl som är oberoende av kön, ska arbetsgivaren genomföra lönejusteringar och andra åtgärder för att uppnå lika lön för arbeten och prestationer som är att betrakta som likvärdiga (se steg 4).

STEG 4

Dokumentation

Dokumentationskravet enligt diskrimineringslagen.

Diskrimineringslagen innehåller skyldigheter att arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja likabehandling. De aktiva åtgärderna omfattar numera samtliga diskrimineringsgrunder. Kravet på lönekartläggning skiljer sig dock från övriga krav på aktiva åtgärder då det enbart avser skillnader i lön som beror på kön. Arbetet med lönekartläggning ska dokumenteras om företaget har minst 10 anställda. (För företag med 25 eller fler anställda ska även arbetet med övriga aktiva åtgärder dokumenteras.)

Dokumentationen avseende lönekartläggningen ska innehålla följande

- **Resultat och analys**
Resultatet av kartläggningen och analysen redovisas i dokumentationen oavsett om man funnit att lönejusteringar eller andra åtgärder behöver vidtas eller inte.
- **Lönejustering och åtgärder**
Om det vid analysen visat sig att det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan motiveras sakligt, anges vilka åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Exempelvis anges lönejusteringar som behövs för att komma till rätta med osakliga löneskillnader. Även andra åtgärder kan bli aktuella som ett resultat av kartläggning och analys, till exempel att man beslutar att utarbeta tydligare lönekriterier eller om kompetensutveckling för vissa arbetstagare.

- **Kostnadsberäkning**
De uppskattade kostnaderna som uppkommer för bland annat lönejusteringar ska framgå.
- **Tidsplanering**
Lönejusteringar och andra åtgärder ska ske så snart som möjligt, och senast inom tre år. De tre åren räknas från den tidpunkt då den årliga kartläggningen och analysen är, eller skulle ha varit, klar.
- **Utvärdering**
En utvärdering av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska redovisas.
- **Samverkan**
Dokumentationen ska innehålla en redogörelse för hur samverkan har skett.

Exempel

Dokumentation av arbetet med lönekartläggning

Samverkan

Företaget har i samverkan med de lokala fackliga organisationerna genomfört kartläggning och analys av löner m.m. enligt diskrimineringslagen. Parterna har varit överens om både hur arbetet ska bedrivas och resultatet av analyserna.

Bestämmelser och praxis om löner och löneförmåner

Parterna har gått igenom tillämpliga avtal som reglerar löner och anställningsvillkor (löneförmåner) samt de faktorer som tillämpas i lönesättningen. Man har då konstaterat att varken reglerna i sig eller tillämpningen av dessa leder till att kvinnor och män behandlas olika.

Jämförelser inom grupper med lika arbete

Parterna har jämfört lönerna för kvinnor respektive män inom grupper av arbeten som i detta sammanhang bedömts vara lika. Även andra anställningsvillkor har beaktats.

Alternativ 1

Parterna har konstaterat att det inte föreligger några skillnader i löner och förmåner mellan kvinnor och män.

Alternativ 2

Parterna har analyserat löneskillnaderna mellan kvinnor och män och funnit att de kan förklaras utifrån sakliga skäl som inte har samband med de anställdas kön.

Alternativ 3

Parterna har analyserat löneskillnaderna mellan kvinnor och

män. Vid årets lönerevision ska månadslönen för de anställda på kontoret justeras så att medellönen för gruppen uppgår till minst x kr. Kostnaden för lönejusteringarna beräknas uppgå till högst y kr.

Alternativ 4

Parterna har analyserat löneskillnaderna mellan kvinnor och män. På företaget finns ett lönesystem för de arbetstagare som omfattas av tillämpningen av Teknikavtalet IF Metall. I monteringen är kvinnornas löner lägre i värderad i kompetensdelen trots att deras sätt att utföra sina arbetsuppgifter är jämförbara med männen i samma arbete. Företaget kommer att inventera behovet av kompetensutvecklande insatser för kvinnorna i gruppen för att höja deras kompetens och möjliggöra en höjning av deras löner.

Likvärdigt arbete

Alternativ 1

Parterna har noterat att det inom företaget inte finns någon grupp av arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Alternativ 2

Parterna har konstaterat att det finns en kvinnodominerad grupp inom företaget. Det har dock inte varit möjligt att finna någon annan grupp som utför ett arbete som är likvärdigt med den kvinnodominerade gruppens, dvs. ett arbete där kraven det ställer och dess natur vid en sammantagen bedömning kan anses ha lika värde. Vidare har det inte varit möjligt att finna någon annan grupp där kraven i arbetet är

lägre men lönen högre. Bedömning av de krav arbetena ställer har gjorts med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning.

Vid bedömningen av arbetets natur har särskilt arbetsförhållandena beaktats.

Alternativ 3

Parterna har identifierat två grupper som anses vara kvinnodominerade.

Jämförelse med icke kvinnodominerade grupper med likvärdiga arbeten

Lönerna för dessa grupper har jämförts med grupper som i detta sammanhang har bedömts ha likvärdiga arbeten och som inte är kvinnodominerade. Beträffande den ena kvinnodominerade gruppen kunde konstateras att det inte förelåg någon skillnad i medellön (eller medianlön) i förhållande till den icke kvinnodominerade jämförelsegruppen.

För den andra kvinnodominerade gruppen, dvs. lönekontoristerna, visade motsvarande jämförelse och analys att lönerna vid nästa års lönerevision bör justeras så att medellön (eller medianlön) för gruppen uppgår till minst z kr. Kostnaden för lönejusteringarna beräknas uppgå till högst y kr.

Jämförelse med icke kvinnodominerade grupper med arbeten där kraven är lägre men lönen högre

Lönerna för de två kvinnodominerade grupperna har jämförts med en grupp som inte är kvinnodominerad och där kraven för arbetet i detta sammanhang har bedömts vara lägre. För den ena kvinnodominerade gruppen noterades att medellönen (eller medianlönen) är lägre än medellönen (eller medianlönen) i jämförelsegruppen, trots att den icke kvinnodominerade gruppens arbete i företagets befattningsvärderingssystem värderas lägre. Enligt den undersökning som gjorts beror skillnaden i lön på gruppernas respektive ålderssammansättning och marknadskrafterna. I gruppen med icke kvinnodominerat arbete har det de senaste åren varit hög personalomsättning samtidigt som det har varit konkurrens om arbetskraften vilket påverkat lönerna vid nyanställning. Skillnaderna har inte bedömts som osakliga eller diskriminerande, men företaget kommer att bevaka utvecklingen och följa upp den årligen.

Jämförelse av lönespridning

Lönespridningen har jämförts mellan den kvinnodominerade gruppen (grupperna) och jämförelsegruppen (jämförelsegrupperna). Parterna har då noterat...

Exempel A

... att lönespridningen ser likartad ut i de båda grupperna.

Exempel B

... att lönespridningen är mindre i den kvinnodominerade gruppen. Den individuella prestationen har påverkat lönesättningen på ett adekvat sätt i båda grupperna.

Exempel C

... att lönespridningen är mindre i den kvinnodominerade gruppen. Detta beror på att den individuella prestationen enligt parametrarna för lönesättningen inte ska påverka lönen i lika stor utsträckning i den gruppen. Ett exempel är att det finns prestationsbaserade löner som ackord i den mansdominerade gruppen men inte i den kvinnodominerade gruppen.

Exempel D

... att lönespridningen är mindre i den kvinnodominerade gruppen och att den individuella prestationen inte påverkat lönesättningen i lika hög grad i den kvinnodominerade gruppen som i jämförelsegruppen. Därför kommer de chefer som sätter lön för den kvinnodominerade gruppen att erhålla utbildning om lönesättning och löneprincipernas innehåll.

Uppföljning från föregående år

Alternativ 1

Resultatet av förra årets lönekartläggning var att lönerna för lagerpersonalen skulle ses över vid den lönerevision som genomförts under våren. Så har skett och det kan nu konstateras att de löneskillnader som finns inom gruppen kan förklaras av sakliga skäl.

Alternativ 2

Förra året planerades inte några åtgärder till följd av lönekartläggningen eftersom det inte fanns några löneskillnader som inte kunde förklaras av sakliga skäl.

Diskrimineringslagen

(i relevanta delar)

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 §

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2014:958).

3 kap. Aktiva åtgärder

Inledande bestämmelser

1 §

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2016:828).

Arbetet med aktiva åtgärder

2 §

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligt kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 §

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

Arbetslivet

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder

4 §

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

5 §

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Lag (2016:828).

6 §

Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. Lag (2016:828).

7 §

Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas enligt första stycket. Lag (2016:828).

Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning

8 §

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lag (2016:828).

9 §

Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och

3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre. Lag (2016:828).

10 §

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas. Lag (2016:828).

Samverkan

11 §

I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka. Lag (2016:828).

Information som behövs för samverkan

12 §

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagar, gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet gäller i stället 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2016:828).

Dokumentation

13 §

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4-10 §§.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,

3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8–10 §§,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs. Lag (2016:828).

14 §

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte mellan 10 och 24 arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen enligt 8–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla de uppgifter som framgår av 13 § 3-6 och en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs i fråga om arbetet med lönekartläggningen. Lag (2016:828).

4 kap. Tillsyn

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter

1 §

Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att denna lag följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.

Bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns också i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.

1 a §

Med tillsyn avses i denna lag en självständig granskning som har till syfte att kontrollera om den verksamhet som granskas uppfyller de krav som följer av denna lag. Lag (2016:828).

2 §

Av 6 kap. 2 § framgår att Diskrimineringsombudsmannen får föra talan i domstol för en enskild som medger det.

Uppgiftsskyldighet

3 §

Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder

mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder i denna lag är skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

1. lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen,
2. lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild enligt 2 kap. 4 eller 8 §,
3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen, och
4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Skyldigheten enligt 1–3 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

Vite

4 §

Den som inte rättar sig efter en begäran enligt 3 § får av Diskrimineringsombudsmannen föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Ett beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

Ett vitesföreläggande enligt första stycket ska delges. Lag (2010:1979).

5 §

Den som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 16, 17 eller 18 §, lämna information enligt 3 kap. 12 § eller dokumentera enligt 3 kap. 13, 14 eller 20 § får föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande ska förenas med vite och meddelas av Nämnden mot diskriminering efter framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet får riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4–9 och 12–14 §§.

I framställningen ska det anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts. Lag (2016:828).

Överklagandeförbud

6 §

Andra beslut av Diskrimineringsombudsmannen enligt denna lag än beslut om vitesförelägganden enligt 4 § får inte överklagas.

Nämnden mot diskriminering

Nämndens uppgifter

7 §

Nämnden mot diskriminering prövar framställningar om vitesförelägganden enligt 5 § och överklaganden av beslut om vitesförelägganden enligt 4 §. Vid handläggningen av ärenden tillämpas 8–15 a §. Lag (2010:1979).

Handläggningen av en framställning om vitesföreläggande

8 §

Den som en framställning om vitesföreläggande riktas mot ska föreläggas att inom en viss tid yttra sig över framställningen och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som Nämnden mot diskriminering behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen ska Diskrimineringsombudsmannen ges tillfälle att yttra sig.

9 §

Nämnden mot diskriminering ska se till att ärendena blir tillräckligt utredda. När det behövs ska nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.

10 §

Ärendena hos Nämnden mot diskriminering avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

11 §

Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som gjort framställningen hos nämnden och den som framställningen riktas mot. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som framställningen riktas mot eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

12 §

Ett ärende om vitesföreläggande får avgöras, även om den som framställningen riktas mot inte yttrar sig i ärendet, inte medverkar till utredningen eller uteblir från en muntlig förhandling.

Om Diskrimineringsombudsmannen eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande.

13 §

Nämnden mot diskriminering får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande ålägga den som framställningen riktas mot att vidta andra åtgärder än sådana som begärts i framställningen, om de andra åtgärderna inte är uppenbart mera betungande för denne.

I beslutet ska nämnden ange hur och inom vilken tid åtgärderna ska påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut ska vara skriftligt och delges den som framställningen riktas mot.

Handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande

14 §

Vid handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande tillämpas 9 och 10 §§.

15 §

Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som har överklagat beslutet om vitesföreläggande och Diskrimineringsombudsmannen. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som har överklagat beslutet eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Delgivning av handlingar

15 a §

Föreläggande enligt 8 §, kallelse till förhandling enligt 11 eller 15 § och andra handlingar som en arbetsgivare eller någon annan ska tillhandahållas ska delges. Lag (2010:1979).

Överklagandeförbud

16 §

Beslut enligt denna lag av Nämnden mot diskriminering får inte överklagas.

Utdömmande av vite

17 §

Talan om utdömmande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Diskrimineringsombudsmannen.

I mål om utdömmande av vite får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

