

Cirkulärnr: 1994:62
Diariernr: 1994:0766
Handläggare: Kristina Ossmer

Avdsek: KEP Förh
Datum: 1994-03-25
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Rubrik: Regeringens proposition 1993/94:147
Jämställdhetspolitiken: Delad makt - Delat ansvar

Bilagor: att upprätta en jämställdhetsplan

Personalpolitik 1994-2:19
Handläggare
Kristina Ossmer

1994-03-25

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Regeringens proposition 1993/94:147 Jämställdhetspolitiken: Delat makt - Delat ansvar

I propositionen redovisas förslag och bedömningar som rör fördelningen av kvinnors och mäns makt och inflytande i beslutande församlingar, i ekonomin i familjen m m samt vissa ändringar i nuvarande jämställdhetslag (1991:433) samt förslag till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring. Närmare kring den nu gällande jämställdhetslagen kan man läsa om i betänkandet. Tio år med jämställdhetslagen SOU 1990:41 samt i Regeringens prop 1990/91:113, Olika på lika villkor.

Enligt propositionen 1993/94:147 kommer medel att föreslås för att öka kvinnorepresentationen i beslutande församling. En särskild satsning kommer att göras för att andelen kvinnor på chefsnivå i näringslivet ska öka. En näringslivsakademi kommer att inrättas. Ett uppdrag kommer att ges för att stimulera ett utvecklingsarbete om löneskillnader i ett könsperspektiv.

Det framgår också av propositionen att erfarenheterna varit goda av den projektverksamhet som bedrivits för att stimulera jämställdhetsarbetet i bl kommuner och organisationer. Erfarenheterna och kunskaperna har kunnat spridas och stimulera flera till ett aktivt arbete. Det förslås därmed att särskilda projektmedel avsättes för att kunna fortsätta ett framgångsrikt jämställdhetsarbete.

Jämställdhetslagen kommer även fortsättningsvis att bestå av två huvuddelar som bildar en helhet. 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 som därmed skyddar den enskilda arbetssökanden eller arbetstagaren. Jämställdhetslagens lönediskrimineringsförbud 18 § anger att otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga när en arbetsgivare tillämpar lägre lön eller annars sämre anställningsvillkor för en arbetstagare än dem som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt

kön, när de utför arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt på arbetsmarknaden.

I Jämställdhetslagen finns det inte något uttalat krav på arbetsvärdering. Inte heller löneskillnadsutredningen har föreslagit att krav på arbetsvärdering skall införas i lagen. Denna uppfattning delas av Regeringen. Arbetet med att upprätthålla principer om lika och likvärdigt arbete måste ske lokalt med de förutsättningar och omständigheter som gäller på den enskilda arbetsplatsen. Regeringen konstaterar att det vid all lönesättning blir fråga om någon form av värdering dels av de krav som ställs på arbetet, dels av individens sakliga förutsättningar att klara av det.

Jämställdhetsplan m m

Ändringar i jämställdhetslagen föreslås, däribland en skärpning av vad en jämställdhetsplan ska innehålla. Av förslaget till 9 a § framgår det sålunda att arbetsgivaren som ett led i verksamheten enligt 2 § (samverkan) årligen har att kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare.

Enligt ett tillägg till 11 § skall översiktligt redovisas resultatet av kartläggningen och därmed de åtgärder som motiveras av den.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

JämO:s tillsynsfunktion innebär i detta avseende att JämO har rätt att undersöka om det på en arbetsplats finns en kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män på sätt som är föreskrivet och därmed en översiktlig redovisning av denna kartläggning. JämO har därmed rätt att undersöka om ett aktivt arbete bedrivs på den enskilda arbetsplatsen.

JämO får enligt förslaget tillsyn över hela lagens tillämpningsområde. Därmed görs inga undantag för de områden som är kollektivavtalsreglerade (4-11 §§). På det kommunala området gäller för övrigt inga centrala kollektivavtal på jämställdhetsområdet.

Som framgår är det synnerligen väsentligt att följa reglerna och att upprätta jämställdhetsplaner, Det kan i detta sammanhang konstateras att JämO anmodat de kommuner som enligt anmälan av Sveriges Kommunal tjänstemannaförbund (SKTF) ej har en färdig jämställdhetsplan att inkomma med en sådan till JämO senast den 2 maj 1994. JämO har då sänt ut bifogade förslag på vad en jämställdhetsplan ska innehålla. Vi finner det sålunda vara lämpligt att i samband med denna redogörelse för propositionen 1993/94:147 också peka på hur JämO anser att en jämställdhetsplan ska vara upprättad.

Jämställdhetsnämnden har liksom tidigare till uppgift att efter framställan av JämO pröva frågan om vitesföreläggande för arbetsgivare som inte följer lagens regler om aktiva åtgärder och om jämställdhetsplan (4-11 §§).

JämO har enligt 46 § rätt att föra talan för enskilda då saken gäller jämställdhetslagen. Enligt förslaget blir 46 § mer långtgående genom ett tillägg som ger JämO möjlighet att i samma rättegång också föra annan talan för den en-

skilde. Det kan t ex gälla talan som grundar sig på lagen om anställnings-
skydd (LAS).

Regeringen föreslår dessutom att en funktion som länsexpert för jämställd-
hetsfrågor inrättas i varje län.

Av förslag till lag om ändring i lag (1962:381) om allmän försäkring framgår
bl a att en förälder kan avstå rätt att uppbära föräldrapenning till den andra
föräldern med undantag av en tid om 30 dagar för varje barn, eller vid fler-
barnsfödelse för barnen gemensamt. Det är detta som kallas "pappamånad"
Viss sänkning kommer dessutom att ske av nivån på föräldrapenningen.

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av Kristina Ossmer, tfn 08-
772 47 50 och Lars Asplund tfn 08-772 47 34.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Kommunalekonomi och Personalpolitik
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Kristina Ossmer