

# Löne kartläggning

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





# Förord

TEKO, IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer har tillsatt en arbetsgrupp med syfte att utveckla rådgivningen och sträva efter jämställdhet och lika möjligheter för män och kvinnor i arbetet. Ett led i detta har varit att ta fram denna broschyr avseende lönekartläggning.

Skriften ni nu har framför er vänder sig främst till de lokala parterna på företagen. Tanken är att den ska vara användbar för både stora och små företag.

I skriftens 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 den nya diskrimineringslagen kan genomföras. Vi redogör även för vad en handlingsplan för jämställda löner ska innehålla. I slutet av broschyren finns exempel på hur en handlingsplan kan utformas och längst bak i broschyren finns ett utdrag ur diskrimineringslagen.

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



# Lönekartläggning och analys enligt diskrimineringslagen

Alla arbetsgivare ska vart tredje år med början år 2009 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.

Den löneanalys företaget ska göra enligt kollektivavtalen kan utgöra en grund för arbetet med lönekartläggning. Företag med minst 25 anställda ska upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

## Samverkan

Arbetet med kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan 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 TEKO innebär det samverkan med IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. 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 i samband med löneförhandlingarna.

Arbetsgivaren ansvarar för lönekarläggningsarbetet och således även för hur samverkan med arbetstagarna ska ske. Formerna för hur samverkan ska genomföras kan vara olika. 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 lönekartläggningsarbetet 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. Även oorganiserade och visstidsanställda ska ingå.

## Information

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

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 upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

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

# 1

## 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. Tekoavtalet och Tjänstemannaavtalet 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. Det ska bedömas om systemet och värderingsfaktorerna är könsneutralt konstruerade eller om det finns inbyggda diskrimineringsfaktorer. Ett skolboksmissigt 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 i steg 3, under analysen av löneskillnader mellan likvärdiga grupper av arbeten.

### 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).

# 2

## 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. Diskrimineringslagen 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 maskinoperatör, mekaniker, lagerarbetare, elektriker, designer,

programmerare, ekonomer, säljare eller sekreterare. Om det exempelvis finns olika krav på tekniskt kunnande inom yrkeskategorin maskinoperatörer bör det bildas olika grupper utifrån dessa krav.

Om en arbetstagare arbetar skift eller har någon annan arbetstidsform ska detta inte påverka 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 overtidsersättning 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

#### 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	Män	Kv + M	Kv lön i % av männens lön	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

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

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

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.

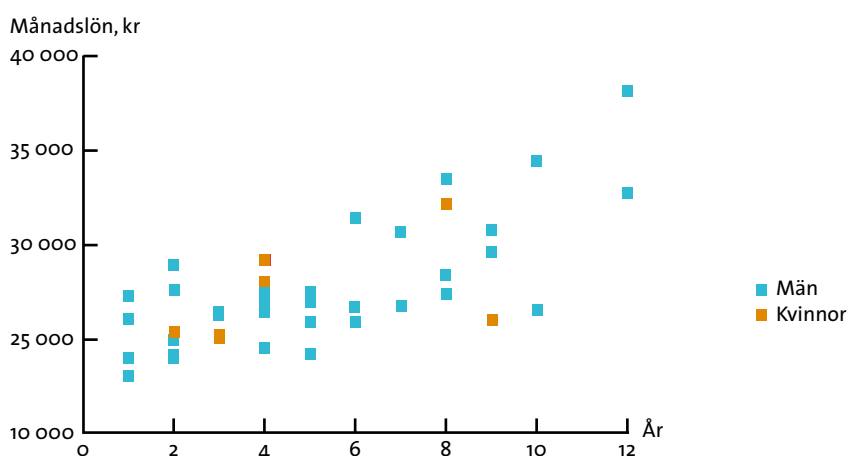
#### **Anställningsförmåner**

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



Exempel:  
Månadslön efter anställningstid, år i yrket,  
examensår eller annan parameter (yrke D)

### 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 plot-

terdiagram. 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. Kvartiler och percentiler är statistiska termer som används för att beskriva spridning i en fördelning. Kvartiler delar upp en fördelning i fyra lika stora delar medan percentiler ger tio lika stora delar. Värdena kan sedan delas upp i storleksordning.

#### Mindre företag

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

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	
Sömnad																	
Maskinoperatör																	

#### Exempel på analyschema

Lönedel	Tänkbara problem ur jämställdhetssynpunkt	Möjlig orsak till löneskillnader	Exempel på åtgärder
<b>Eventuell rörlig lönedel (RL)</b>	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.		
<b>KV-del (KV)</b>	Kvinnor får generellt lägre utfall	Faktorerna värderas felaktigt i tillämpningen	Diskussion om vilka egenskaper som bedöms Förtydligande av bedömningsfaktorerna
<b>Arbetsvärderad lönedel (AV)</b>	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
<b>Grundlönedel (GL)</b>	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
<b>Eventuell rörlig lönedel (RL)</b>	<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
<b>KV-del (KV)</b> 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
<b>Arbetslönedel (AV)</b> (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
<b>Grundlönedel (GL)</b> (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

### 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 nedanstående mall kan lönesättningen i ett system beskrivas och analyseras. Samtliga de nedan angivna typerna av lönedelar finns inte i alla lönesystem. Många system separerar heller inte grundlönedel och arbetsvärderad lönedel.

I kartlägningsarbetet 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.

#### Prestation

Inom tekoföretagen 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, om-döme 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 företagen 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 allmängiltig 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 arbetstagare 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 lönejämförelser.

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 olikbehandlingen 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 föräldrale-

diga arbetstagaren särskilt ska gynnas i förhållande till andra arbetstagare.

Föräldralediga ska därmed inte, såsom var fallet tidigare, 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 lönekartläggningshänseende gäller dock 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 arbetsgivaren genomföra lönejusteringar och andra åtgärder för att uppnå lika lön för arbeten och prestationer som är att betrakta som lika (se steg 4).



# 3

## Steg 3

# Kvinnodominerade grupper

Jämförelse mellan kvinnodominerad grupp och grupp med likvärdigt arbete (icke kvinnodominerad).

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 typiskt kvinnliga yrken, 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 tekoföretag förekommer det att det inte finns någon grupp med kvinnodominerat arbete. Om så är fallet kan naturligtvis inte heller några jämförelser göras.

### 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.

#### Exempel 1

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	

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. 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.

### 4. 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.

### 5. 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).



# 4

## Steg 4 Handlingsplan

Handlingsplan för jämställda löner enligt diskrimineringslagen.



Arbetsgivare med minst 25 anställda ska vart tredje år sammanställa en handlingsplan för jämställda löner. En översiktlig redovisning av denna handlingsplan ska föras in i jämställdhetsplanen.

### Handlingsplanen för jämställda löner ska innehålla följande

- **Resultatet**

Resultatet av kartläggningen och analysen redovisas i handlingsplanen oavsett om man funnit att lönejusteringar eller andra åtgärder behöver vidtas eller inte.

- **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 av planen.

- **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 klar.

- **Utvärdering**

En utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska redovisas i efterföljande handlingsplan.



# Exempel

## Handlingsplan för jämställda löner

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 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 Tekoavtalet. I sömnaden är kvinnornas löner lägre 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.

## **Kvinnodominerade grupper**

### **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. 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.

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. ordermottagarna, 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. Lönespridningen har jämförts mellan den kvinnodominerade gruppen (grupperna) och jämförelsegruppen. 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**

I förra årets handlingsplan för jämställda löner angavs 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 aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

# 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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

## 3 kap. Aktiva åtgärder

### Arbetslivet

#### Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

##### 1 §

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

##### 2 §

Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta 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 som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

#### Målinriktat arbete

##### 3 §

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4-13 §§.

### Arbetsförhållanden

#### 4 §

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

#### 5 §

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

#### 6 §

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller represalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

### Rekrytering

#### 7 §

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

#### 8 §

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

#### 9 §

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

## Lönefrågor

### 10 §

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

- bestämmelser och praxis om löner och andra
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och

- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

### 11 §

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

### 12 §

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2009:526).

## Jämställdhetsplan

### 13 §

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

## Utbildning

### Målinriktat arbete

#### 14 § /Upphör att gälla U:2011-07-01/

En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§.

#### 14 § /Träder i kraft I:2011-07-01/

En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

### 15 §

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk

tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

### **Likabehandlingsplan**

#### **16 §**

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

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

## **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.

##### **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.

#### **5 §**

Den som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15 eller 16 § kan vid vite föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4-13 §§.

I framställningen ska 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.

#### **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 ärendena tillämpas 8-15 §§.

#### **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 framställning-

en 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.

#### **Överklagandeförbud**

#### **16 §**

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

#### **Utdömande av vite**

#### **17 §**

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

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



**TEKO**  
Box 5510, 114 85 Stockholm  
Telefon 08-762 68 80  
[www.teko.se](http://www.teko.se)

**IF Metall**  
105 52 Stockholm  
Telefon 08-786 80 00  
[www.ifmetall.se](http://www.ifmetall.se)

**Unionen**  
105 32 Stockholm  
Telefon 08-504 150 00  
[www.unionen.se](http://www.unionen.se)

**Sveriges Ingenjörer**  
Box 1419, 111 84 Stockholm  
Telefon 08-613 80 00  
[www.sverigesingenjorer.se](http://www.sverigesingenjorer.se)