

## Vitesföreläggande – när, varför, hur?

Om arbetsgivare inte följer reglerna om aktivt jämställdhetsarbete, kan JämO eller ett fackförbund begära att jämställdhetsnämnden vid vite förelägger arbetsgivaren att fullgöra sin skyldighet. Ett vitesföreläggande kan vara aktuellt i följande situationer:

### 1. Arbetsgivarens informationsskyldighet

- Om arbetsgivaren inte lämnar nödvändig information om de anställdas löner med mera till en facklig organisation.<sup>1</sup>
- Om det uppstår en tvist om behovet för en arbetstagarorganisation att ta del av en individlön.<sup>2</sup>

### 2. Lönekartläggning och analys

- Om lönekartläggning inte har gjorts.<sup>3</sup>

Om arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna inte kan enas om gruppering av anställda är det arbetsgivaren som beslutar hur grupperingen ska se ut. Med gruppering menas att dela in yrken i lika grupper. I tvistefrågor som rör grupperingen kan Jämställdhetsnämnden utfärda vitesföreläggande:

- Om arbetsgivaren inte gör någon gruppering.<sup>4</sup>
- Om grupperingen avviker på ett påtagligt sätt från lagens krav på att en grupp ska bestå av arbetstagare vars arbete är att betrakta som lika.<sup>5</sup>
- Om arbetsgivaren inte gör några lönejämförelser över gruppgränserna, det vill säga analyserar löneskillnader mellan kvinnodominerade och likvärdiga icke-kvinnodominerade arbeten.<sup>6</sup>
- Om arbetsgivaren inte förklarar löneskillnader utifrån om de är sakliga eller har med kön att göra.<sup>7</sup>

Vid en rättslig prövning är den centrala punkten om arbetsgivarens analys berört frågan om löneskillnaden är saklig i den meningen att den saknar samband, direkt eller indirekt, med arbetstagarens kön. Det som kan prövas rättsligt är alltså huruvida en sådan analys har utförts, inte om bedömningen av köns samband är korrekt.<sup>8</sup>

1 Proposition 1999/2000:143, sid. 83, 2 st.

2 Ibid, sid. 87, 4 st.

3 Ibid, sid. 80, 5 st.

4 Ibid, sid. 74, 2 st.

5 Ibid, sid. 74, 2 st.

6 Ibid, sid. 76, 3 st.

7 Ibid, sid. 75, 4 st.

8 Ibid, sid. 75, 4 st.

### 3. Handlingsplan

- Om en handlingsplan för jämställda löner saknas.<sup>9</sup>
- Om handlingsplanen inte innehåller alla i lagen föreskrivna delar, exempelvis att göra kostnadsberäkning av lönejusteringar eller att tidsplanera dessa.<sup>10</sup>

### 4. Jämställdhetsplan

- Om jämställdhetsplan saknas.

<sup>9</sup> Proposition 1999/2000:143, sid. 79, 2 st.

<sup>10</sup> Ibid, sid 79, 2 st